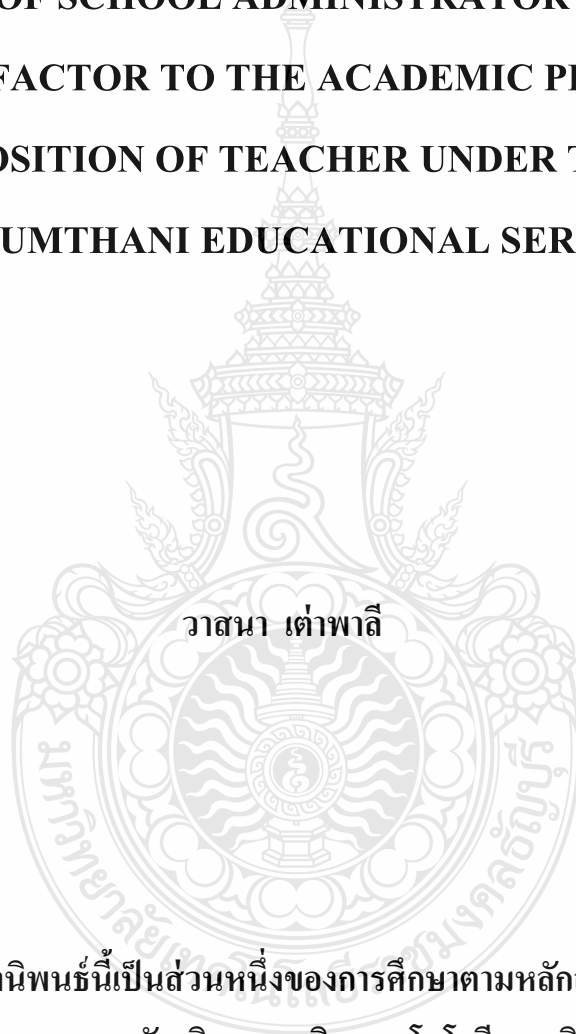


บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ  
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATOR WITH THE  
MOTIVATION FACTOR TO THE ACADEMIC PERFORMANCE  
FOR HIGHER POSITION OF TEACHER UNDER THE OFFICE OF  
PATHUMTHANI EDUCATIONAL SERVICE



วาสนา เต่าพาลี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงาน  
ทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาปทุมธานี

วาสนา เต่าपालี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงาน  
ทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาปทุมธานี

The Roles of School Administrators and the Teachers'  
Motivation Factors of the Academic Performance under  
Pathumthani Primary Educational Service Area

ชื่อ-นามสกุล

นางสาววาสนา เต่าพาลี

สาขาวิชา

เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ต้องลักษณะ บุญธรรม, ประ.ด.


อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม


อาจารย์ปริญญา มีสุข, ค.ด.


ปีการศึกษา


2557

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


  
..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์, ค.ด.)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, ประ.ด.)

  
..... กรรมการ  
(อาจารย์ต้องลักษณะ บุญธรรม, ประ.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์  
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท

  
..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

วันที่ 20 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2557

หัวข้อวิทยานิพนธ์	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
ชื่อ-นามสกุล	นางสาววาสนา เต่าพาลี
สาขาวิชา	เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ประ.ศ.
ปีการศึกษา	2557

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเฉพาะด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูในทิศทางบวก ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู

<b>Thesis Title</b>	The Roles of School Administrators and the Teachers' Motivation Factors of the Academic Performances under Pathumthani Primary Educational Service Area
<b>Name – Surname</b>	Miss Wassana Taopalee
<b>Program</b>	Educational Administration of Technology
<b>Thesis Advisor</b>	Mrs. Tongluck Bhunthum, Ph.D.
<b>Academic Year</b>	2014

### ABSTRACT

This research aimed to study 1) the roles of school administrators, 2) the teachers' motivation factors of the academic performance, and 3) the relationship between the role of school administrators and the teachers' motivation factors of the academic performance.

The research sample was 331 teachers under Pathumthani Primary Educational Service Area. The data were collected using Likert five point rating scale questionnaires. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment coefficient to determine the relationship.

The research results were as followed 1) the roles of school administrators was at the high level in all aspects, 2) the teachers' motivation factors of the academic performance were also at the high level in all aspects, and 3) the relationship between the roles of school administrators as academic leaders and the teachers' motivation factors of the academic performance revealed moderate positive relationship at .01 level of significance.

**Keywords:** the roles of school administrators, teachers' motivation factors of the academic performances

## กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีเพราะความกรุณา คุณดูแล เอาใจใส่ เป็นอย่างยิ่ง จาก ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่อุทิศเวลาอันมีค่า กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางในการทำวิจัยตลอดจนแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม ดร.ปริญญา มีสุข คณะกรรมการสอบที่กรุณาให้คำแนะนำเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ นับว่าเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ ดร.มาลี สืบกระแสดร.ปริญญา มีสุข ดร.ลมัยพร แห่ล่งหล้า และ ดร.ธัญญกรณ์ เลาะห์เพ็ญแสง ที่กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคณะผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี รวมถึงคณาจารย์ทุกท่านที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในการทำวิจัยให้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ตลอดจนผู้ที่เห็นความสำคัญในการทำวิจัยให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทุกท่านจนได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อฮาซัน คุณแม่อาฟีซะ เต่าพาลี ผู้ให้ชีวิตและปลูกฝังด้าน การศึกษาให้การช่วยเหลือตลอดระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ อันสำคัญให้กับผู้วิจัยตลอดมา สำหรับคุณค่าและประโยชน์อันใดที่พึงมีจากจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบุพการี ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาท ความรู้ อบรมสั่งสอนผู้วิจัยมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

วาสนา เต่าพาลี

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	15
1.3 คำถามการวิจัย.....	15
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	15
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	15
1.6 คำจำกัดความในการวิจัย.....	16
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	19
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
2.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา.....	20
2.2 ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ.....	52
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	79
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	88
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	88
3.2 ตัวแปรที่ศึกษา.....	89
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	90
3.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	91
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	92
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	93

## สารบัญ

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	96
4.2 ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.....	97
4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.....	108
4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา กับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขต เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.....	111
บทที่ 5 สรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	114
5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	114
5.2 สมมติฐานการวิจัย.....	114
5.3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	115
5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	116
5.5 สรุปผลการวิจัย.....	116
5.6 อภิปรายผลการวิจัย.....	117
5.7 ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	121
บรรณานุกรม.....	124
ภาคผนวก.....	129
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	130
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	132
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง.....	142
ประวัติผู้เขียน.....	151



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษา.....	89
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	96
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม.....	98
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการเป็น ผู้นำทางวิชาการ ( $X_1$ ).....	99
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทาง วิชาการของในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม.....	100
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทาง วิชาการของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความต้องการความก้าวหน้า ( $Y_1$ ).....	101
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทาง วิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความต้องการความเคารพ นับถือ ( $Y_2$ ).....	102
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทาง วิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความต้องการอำนาจ ( $Y_3$ ).....	103
ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัย จูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี.....	104
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ( $X_2$ ).....	105

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ( $X_8$ ).....	106
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ( $X_9$ ).....	107
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทาง วิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม.....	108
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทาง วิชาการของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความต้องการความก้าวหน้า ( $Y_1$ ).....	109
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทาง วิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความต้องการความเคารพ นับถือ ( $Y_2$ ).....	110
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทาง วิชาการของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความต้องการอำนาจ ( $Y_3$ ).....	111
ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัย จูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.....	112

## สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	หน้า 19
--------------------------------------	---------



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันเป็นยุคที่โลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว อันสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปจากศตวรรษที่ 20 และ 19 โดยทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลง การจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กในศตวรรษที่ 21 นี้ มีความรู้ความสามารถ และทักษะจำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ ที่เป็นปัจจัยสนับสนุนที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ดังกล่าว (วิจารณ์ พานิช, 2555, น. 16-21)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พุทธศักราช 2555 - 2559) ได้จัดทำขึ้นในช่วงเวลาที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบอย่างรุนแรงกว่าช่วงที่ผ่านมา จึงเป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอันดับแรก เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในสังคมยุคใหม่ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกโดยกำหนดแนวทางมาตรการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาถือเป็นหน่วยทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งพัฒนานักเรียนให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต กล้าคิด กล้าทำ และกล้าแสดงออก ทั้งนี้การที่สถานศึกษาจะสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพเช่นกัน

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาในด้านต่างๆ ให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ และการที่ผู้บริหารจะสามารถพัฒนางานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 3) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก 4) การประสานความสัมพันธ์ 5) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร 6) การประเมินผล 7) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา 8) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และ 9) การส่งเสริมเทคโนโลยี (ธีระ รุญเจริญ, 2554, น. 37-38) สอดคล้องผลการวิจัย เรื่อง บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริม การสอนของครูตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารส่งเสริมมากที่สุด ด้านการพัฒนาคุณภาพของครู คือ การส่งครูเข้ารับการอบรมและศึกษาต่อ ส่งเสริมน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมการสอนเป็นทีม ด้านการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารส่งเสริมมากที่สุด คือ ให้ครูตระหนักในหน้าที่ความเป็นครู ส่งเสริมน้อยที่สุด คือ ด้านให้ครูคำนึงถึงขั้นเงินเดือนพิเศษที่จะได้รับ และด้านการยกย่องเชิดชูครูผู้มีผลงานดีเด่น ผู้บริหารส่งเสริมมากที่สุด คือ มอบเกียรติบัตร รางวัลแก่ครูผู้มีผลงานดีเด่นในที่ประชุมครู ส่งเสริมน้อยที่สุด คือ จัดสรรทุนการศึกษาเพื่อเป็นเกียรติแก่ครูผู้มีผลงานดีเด่น

การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารต้องกระตุ้นใจบุคลากรให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ขวัญเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม และงานที่ตนทำอยู่ซึ่งอาจจะเป็นทั้งความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี หากบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องานและสภาพแวดล้อมของงาน ตลอดทั้งมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน บุคลากรจะทำงาน ด้วยความสุขและความตั้งใจ (อาคม วัตโทสง, 2547, น. 122) ฮอลโลแลน (Halloran, 1978, P. 129) กล่าวว่า ปัจจัยเกี่ยวกับขวัญ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง การปกครองบังคับบัญชา บุคลากรมีความพึงพอใจต่อนโยบายและเป้าหมายขององค์การ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์การ บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตน ผู้บริหารเห็นความสำคัญและคุณค่าของบุคลากร มีความรัก สามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และทำงานเป็นทีม บุคลากรมีความสุขและความพึงพอใจต่องานที่ทำ องค์การจัดระบบสวัสดิการที่ดี การได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมและยุติธรรม การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารเห็นคุณค่า

การทำงานของบุคลากร บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรได้ดังนี้ (Lussier & Achua, 2001, P. 81) จัดสถานศึกษาให้มีความสะอาด ปลอดภัย เอาใจใส่ดูแลสวัสดิการและผลประโยชน์แก่บุคลากร ให้บุคลากรมีความมั่นคงในหน้าที่ การงาน ไม่กดดันแก่งัด จัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ ได้ทำงานตรงตาม ความสามารถ เห็นความสำคัญของบุคลากร ให้ทำงานที่ท้าทาย เลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและให้ความก้าวหน้าให้บุคลากรได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้ใช้ความคิด สร้างสรรค์ให้อิสระในการทำงานในหน้าที่ การสร้างขวัญกำลังใจจึงมีความจำเป็น เพราะจะทำให้ บุคลากรเกิดความรักความสามัคคีในการทำงานและการแก้ปัญหาร่วมกัน บุคลากรรู้นโยบายเป้าหมาย ของสถานศึกษาของนักเรียน (อาคม วัดไทสง, 2547, น. 121) ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ จะต้องหมั่นตรวจสอบขวัญกำลังใจของครูและบุคลากร เพื่อจัดสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงานและสังคม ให้เอื้อต่อการเกิดขวัญกำลังใจ อันจะส่งผลต่อความร่วมมือร่วมใจ และเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจใน การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เพื่อสร้างปัจจัยจูงใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหวังผลสุดท้ายที่คุณภาพการจัดการศึกษาแห่งชาติ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในฐานะองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หรือได้รับ เงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นทุกสายงานในลักษณะที่เป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงาน ตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นประการสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น. 10-13) อันจะเป็น การยกระดับฐานะของข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยให้สัมพันธ์และสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา นั่นคือวางระบบและกฎเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งหรือ ระดับเงินเดือนให้มีเงื่อนไขให้ครูได้มุ่งพัฒนาคุณภาพการสอน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาเป็นสำคัญ มิให้ครูต้องทำวิทยานิพนธ์ หรือเขียนตำราวิชาการ แต่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการ สอนเลย ซึ่งถือว่าไม่เกิดผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยตรง ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีเกณฑ์เกี่ยวกับ ชั่วโมงสอน มีเกณฑ์ผลการปฏิบัติงานดีเด่น การกำหนดตำแหน่งให้ข้าราชการครูผู้สอนดำรงตำแหน่ง สูงขึ้นจะต้องมีความชำนาญ หรือผู้เชี่ยวชาญในด้านการสอนด้วย ซึ่งเงื่อนไขหรือเกณฑ์เหล่านี้ คือผล ของการพัฒนาคุณภาพของการสอนหรือผลของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของครู (สำนักงานคณะ กรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2546, น. 24)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เป็นหน่วยงานดูแลการจัดการศึกษา รับผิดชอบในสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการดำเนินงาน เขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ดังนี้ 1) ประกันสิทธิและโอกาสในการได้รับการศึกษา 2) ส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ 3) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ 5) ระดมทรัพยากรและการมีส่วนร่วม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี) โดยเฉพาะด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ คือ ครูที่ได้รับเงินเดือนในระดับที่สามารถส่งผลงานทางวิชาการ ไม่ส่งผลงานทาง วิชาการเพื่อขอเลื่อนขั้นเงินเดือน อาจมาจากครูในสายผู้สอนขาดแรงจูงใจ ขาดการเสริมสร้างกำลังใจ และปัญหาครูมีภาระมาก ไม่ใช่เพียงแต่เป็นครูผู้สอนจะต้องทำงานกิจกรรมในโรงเรียน จะต้องเตรียม ซื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน ทำให้เกิดความสับสนที่จะต้องมาทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับในตนเอง ส่วนในปัญหาเรื่องการเงิน การมีหนี้สิน เป็นปัญหาที่ไม่ส่งผลต่อการทำผลงานเท่าที่ควร ตลอดจนมี ข้าราชการครูจำนวนน้อยมากที่ได้พัฒนาผลงานทางวิชาการ มีครูกำลังจะทำ และไม่คิดจะทำ ทั้งนี้เป็น ผลสืบเนื่องมาจากข้าราชการครูยังไม่มีความรู้ในการทำผลงานทางวิชาการ ขาดความชัดเจนในเรื่อง ของหลักเกณฑ์การประเมิน ประกอบกับมีความเข้าใจว่า การทำผลงานทางวิชาการเป็นการทำผลงาน ในรูปแบบการวิจัย และภาระงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนมาก จึงไม่มีเวลาจัดทำผลงานทาง วิชาการ รวมถึงขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาและขาดแรงจูงใจในตนเอง ดังนั้นจึงต้อง อาศัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อ ความก้าวหน้าในวิชาชีพต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี, ออนไลน์, 2555)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาครูด้านการทำ ผลงานทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จึงมีความสนใจ ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู และนำข้อมูลสารสนเทศ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย เพื่อวางแผนจัดการศึกษา และหาแนวทาง กระตุ้นส่งเสริมให้ครูได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาและความ เป็นครูมืออาชีพต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

## 1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับใด

1.3.2 ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับใด

1.3.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี หรือไม่

## 1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก

1.4.2 ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก

1.4.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีมีความสัมพันธ์กัน

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.5.1.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา (ซีระ รุณเจริญ, น. 37-38) ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 3) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก 4) การประสานความสัมพันธ์ 5) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร 6) การ



ประเมินผล 7) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา 8) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และ 9) การส่งเสริมเทคโนโลยี

1.5.1.2 ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า 2) ความต้องการความเคารพนับถือ 3) ความต้องการอำนาจ

#### 1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี, ออนไลน์ 2556) รวมทั้งสิ้น 2,484 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2556)

#### 1.5.3 ตัวแปร ประกอบด้วย

1.5.3.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 3) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก 4) การประสานความสัมพันธ์ 5) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร 6) การประเมินผล 7) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา 8) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และ 9) การส่งเสริมเทคโนโลยี (ธีระ รุญเจริญ, 2554, น. 37-38)

1.5.3.2 ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎี ได้แก่ 1) ความต้องการความก้าวหน้า 2) ความต้องการความเคารพนับถือ 3) ความต้องการอำนาจ

## 1.6 คำจำกัดความในการวิจัย

1.6.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกหรือพฤติกรรม หรือ ปฏิสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ซึ่งประกอบด้วย การเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การเป็นผู้อำนวยความสะดวก การประสานความสัมพันธ์ การส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากร การประเมินผล การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และการส่งเสริมเทคโนโลยีการศึกษา

1.6.1.1 การเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการวางแผน กำหนดนโยบาย ให้คำปรึกษาและนิเทศการสอนครู ตลอดจนสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

1.6.1.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ ร่วมกันสร้างความสัมพันธ์ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการ เรียนการสอน ตลอดจนการทำงานเป็นทีม

1.6.1.3 การเป็นผู้อำนวยความสะดวก หมายถึง ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นผู้ ประสานงานให้แก่บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องจัดกิจกรรมทางด้านวิชาการ การจัดสื่อต่างๆ เช่น หนังสือ ตำรา เกม เทคโนโลยีช่วยสอน ตลอดจนการให้บริการและการจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้

1.6.1.4 การประสานสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารสร้างความร่วมมือ สร้างความ สัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ เพื่อการระดมทรัพยากร ทางการศึกษามาพัฒนาสถานศึกษา

1.6.1.5 การส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุน ให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนาและไปทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก รวมทั้งสนับสนุนให้นำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาการเรียนการสอน

1.6.1.6 การประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมการประเมินผลในสถานศึกษาตาม มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ เพื่อรองรับการประเมินภายนอก ตลอดจนนำผลการประเมินมากำหนด นโยบายของสถานศึกษา

1.6.1.7 การส่งเสริมสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนา หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนให้ ความสำคัญกับการทำวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนสนับสนุนครูในการทำวิจัยเพื่อ พัฒนาการเรียนการสอน

1.6.1.8 การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานด้าน เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การจัดทำเว็บไซต์ วิทยุชุมชน โทรทัศน์ชุมชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์และเข้าใจซึ่งกันและกัน

1.6.1.9 การส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารที่ทันสมัย เพื่อการ บริหารจัดการสถานศึกษา และการจัดการเรียนการสอนของครู

1.6.2 ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง สภาวะหรือแรงกระตุ้นในการแสดง พฤติกรรมที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำผลงานทางวิชาการ 3 ด้าน คือ ความต้องการความ เจริญก้าวหน้า ความต้องการความเคารพนับถือ และความต้องการอำนาจ

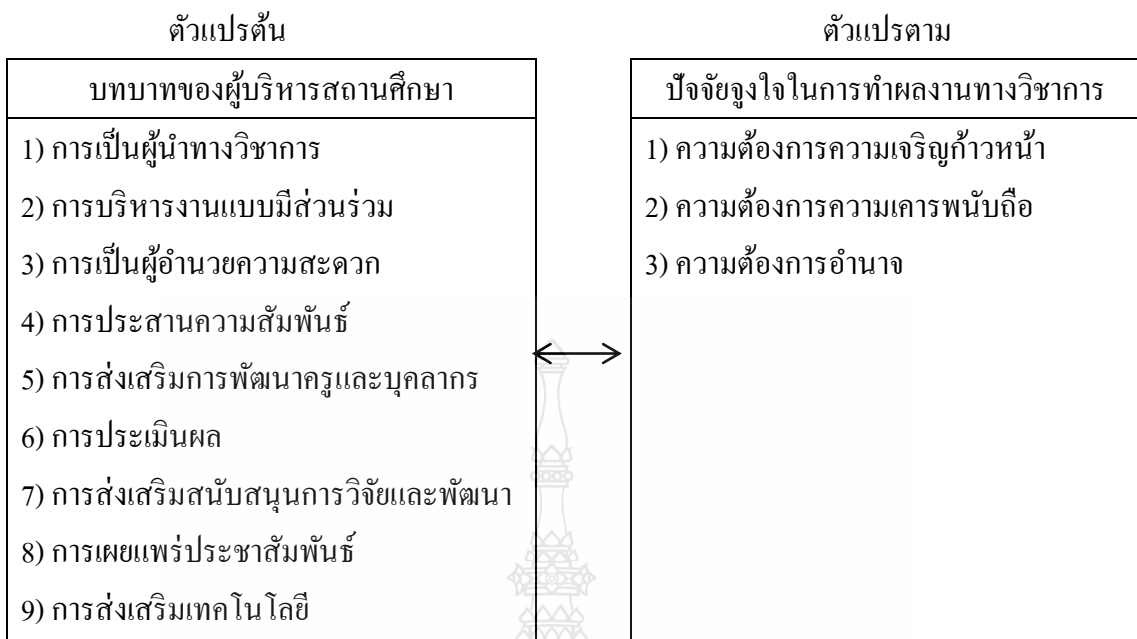
1.6.2.1 ความต้องการความก้าวหน้า หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของครูผู้สอนที่ต้องการ มุ่งมั่นที่จะพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ทำให้งานบรรลุเป้าหมาย และสำเร็จได้โดยได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหาร ในการพัฒนางานและผลงานทางวิชาการสร้างความมั่นคงในวิชาชีพของตน

1.6.2.2 ความต้องการความเคารพนับถือ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของครูผู้สอนที่ต้องการได้รับการชมเชย การยกย่อง การยอมรับความสามารถ การได้รางวัลจากบุคคลรอบข้างที่ไปกระตุ้น ทำให้เกิดแรงจูงใจของข้าราชการครูให้มีความรู้สึกรับรองน่าพึงพอใจที่อยากทำผลงานทางวิชาการ หรือมีความพยายามที่จะทำผลงานทางวิชาการให้สำเร็จได้

1.6.2.3 ความต้องการอำนาจ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของครูผู้สอนเพื่อให้มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเพื่อรับตำแหน่งที่สูงขึ้น

## 1.7 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

การวิจัยนี้ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาของ (ธีระ รุญเจริญ, น. 37-38) จำนวน 9 ด้าน ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 3) การเป็นผู้อำนวยการอำนวยความสะดวก 4) การประสานความสัมพันธ์ 5) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร 6) การประเมินผล 7) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา 8) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และ 9) การส่งเสริมเทคโนโลยี และปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ 3 ด้าน คือ (1) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (2) ความต้องการความเคารพนับถือ และ (3) ความต้องการอำนาจซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนภาพประกอบการวิจัยได้ ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

## 1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.8.1 ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เสนอแนะให้ผู้บริหารได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางให้ความช่วยเหลือสนับสนุนข้าราชการครูในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาให้ข้าราชการครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.8.2 ได้แนวทางในการพัฒนาครูให้จัดทำผลงานทางวิชาการ และนำผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินแล้วมาพัฒนาปรับปรุงงานต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากันปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี มีแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะนำเสนอหัวข้อต่างๆ ดังนี้

- 2.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 2.1.1 ความหมายและความสำคัญของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา
  - 2.1.2 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 2.1.3 หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ
  - 2.2.1 หลักการ และแนวคิดที่เกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ
  - 2.2.2 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
  - 2.2.3 ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 2.3.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### 2.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545) กำหนดหลักเกณฑ์ในการกระจายอำนาจทางการศึกษา ซึ่งเป็นแนวทางการจัดระบบบริหาร และการจัดการศึกษาโดยเน้นให้มีการกระจายอำนาจทางการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 งาน คือ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณ และ งานบริหารทั่วไป ส่งผลให้สถานศึกษามีสถานะเป็นนิติบุคคลมีการบริหารงานที่คล่องตัวมากขึ้น ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องนำความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การบริหารงานในสถานศึกษา ในด้านการวางแผนการดำเนินงาน ด้านกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนให้มากที่สุด

### 2.1.1 ความหมายของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

กวี วงศ์พุ่ม (2542, น. 34) ให้ความหมายของบทบาทผู้บริหารว่า หมายถึง นักประสานงานระหว่างกลุ่ม คอยควบคุมนโยบาย กำหนดวัตถุประสงค์ และรับผิดชอบนโยบายขององค์กร

ยงยุทธ เกษสาคร (2545, น. 106) ให้ความหมายบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง หน้าที่รับผิดชอบในฐานะเป็นผู้วางแผน กำหนดนโยบาย ประสานสัมพันธ์ร่วมกับผู้ร่วมงาน และควบคุมงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดี

ณัฐพันธุ์ เจริญพันธ์ (2545, น. 35) ให้ความหมายของบทบาทไว้ว่า หมายถึง แบบอย่างพฤติกรรมที่คาดหวังว่าแต่ละบุคคล แสดงออกมาตามสถานะของเขาในสถานการณ์ต่างๆ โดยบทบาทของคนจะสะท้อนถึงตำแหน่งหน้าที่ สิทธิ และความรับผิดชอบของบุคคลในสังคม

อาคม วัดไชยสง (2547, น. 70-72) ให้ความหมาย บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติที่ผู้ครองตำแหน่งควรประพฤติปฏิบัติ เช่น ผู้บริหาร รองผู้บริหาร ครู อาจารย์

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, น. 3) ให้ความหมาย บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมการทำงานอย่างเป็นระบบ ด้วยเทคนิคและวิธีการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โดยการใช้ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เงินทุน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และระยะเวลาในการดำเนินงาน (Critical Moment) ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยจิตรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

การดี อนันตนาวิ (2552, น. 260) ให้ความหมาย บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมที่ถูกคาดหวังอย่างมีเหตุผล ตามตำแหน่งที่มีขึ้นในหน่วยงาน

จากความหมายของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสรุปได้ว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แบบแผนหรือแบบอย่างการปฏิบัติตนตามสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีขึ้นในหน่วยงานของผู้ครองตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการกำหนดนโยบาย วางแผนการจัดศึกษา การควบคุม การบริหารงาน การระดมทรัพยากรอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมความสัมพันธ์กับบุคลากรฝ่ายต่างๆ รวมทั้งชุมชน ผู้ปกครอง โดยใช้ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเวลา ดำเนินการบรรลุจุดมุ่งหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา

### 2.1.2 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

อาคม วัดไชยสง (2547, น. 79) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้

1) จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อใช้ในการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2) เป็นผู้นำในการจัดการทำหลักสูตร โดยร่วมประสารกับบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนสาระตามหลักสูตรของสถานศึกษา

3) จัดให้มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษา

4) สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้

5) สนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้รับความรู้ และความสามารถ จัดทำหลักสูตรของสถานศึกษารวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

6) จัดให้มีการนิเทศภายในเพื่อนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรอย่างมีระบบของหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น

การดี อนันต์นาวิ (2552, น. 250-252) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาว่า โดยทั่วไปผู้บริหารสถานศึกษาจะมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ ในการวางแผน การจัดการศึกษา การจัดทำหลักสูตร และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน การบริหารชั้นเรียนการดูแล รักษา อุปกรณ์ ตลอดจนอาคารสถานที่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป การดูแลสุขภาพนักเรียน และในด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ คือ

1) บริหารกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย กำหนดข้อบังคับของทางราชการ และของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายหรือวัตถุประสงค์ของส่วนราชการ

2) ประสาน ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงินพัสดุ สถานที่ ทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของทางราชการ

3) เป็นผู้แทนสถานศึกษาหรือส่วนราชการในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรม สัญญาในราชการสถานศึกษาหรือส่วนราชการ ตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการ ตามที่ได้รับมอบอำนาจ

4) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

5) อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิปัตร์ของสถานศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

6) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย จากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย

สรุปได้ว่าบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานวิชาการ บริหารกิจการของสถานศึกษา เป็นผู้แทนของสถานศึกษาในการทำนิติกรรม สัญญา การประสานระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา จัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา อนุมัติประกาศนียบัตร และปฏิบัติงานอื่นตามกฎหมายกำหนด

จากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงใน 4 ด้านคือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป สรุปพอสังเขปได้ดังนี้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 254, น. 82-84)

1) ด้านวิชาการ ประกอบด้วย (1) มีความรู้และเป็นผู้นำด้านวิชาการ (2) มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน (3) สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ปัญหาเฉพาะหน้า ได้ทันท่วงที (4) มีวิสัยทัศน์ (5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (6) ใฝ่เรียนใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (7) รอบรู้ทางด้านการศึกษา (8) ความรับผิดชอบ (9) แสวงหาข้อมูลข่าวสาร (10) รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ (11) ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร และ (12) คำนึงถึงมาตรฐานวิชาการ

2) การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย (1) เข้าใจนโยบายอำนาจหน้าที่และกิจกรรมในหน่วยงาน (2) มีความรู้ระบบงบประมาณ (3) เข้าใจระเบียบคลัง วัสดุ การเงิน (4) มีความซื่อสัตย์ สุจริต (5) มีความละเอียดรอบคอบ (6) มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล (7) หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอ และ (8) รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ

3) การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย (1) มีความรู้ ทักษะประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล (2) เป็นแบบอย่างที่ดี (3) มีมนุษยสัมพันธ์ (4) มีอารมณ์ขัน (5) เป็นนักประชาธิปไตย (6) ประณีประนอม (7) อุดมอดกลั่น (8) เป็นนักพูดที่ดี (9) มีความสามารถในการประสานงาน (10) มีความสามารถจูงใจให้คนร่วมกันทำงาน (11) กล้าตัดสินใจ และ (12) มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร



4) การบริหารทั่วไป ประกอบด้วย (1) เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี (2) เป็นผู้ที่ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ดี (3) มีความรู้และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย (4) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (5) รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม (6) มีความคล่องแคล่วว่องไวและตื่นตัวอยู่เสมอ (7) มีความรับผิดชอบงานสูงไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค และ (8) กำกับติดตามและประเมินผล

พรชัย ภาพันท์ (2547, น. 44) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ว่า มีภารกิจขอบข่ายและการจัดการศึกษาตามโครงสร้างสายงานที่เปลี่ยนแปลงใหม่ และเป็นบทบาทที่ผู้บริหารต้องนำไปใช้หรือนำไปปฏิบัติ ในภารกิจ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจงานในการบริหารงานวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ประสานความร่วมมือกับครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นๆ จัดภารกิจงานให้ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล การวิจัย การพัฒนาสื่อวัตกรรมการเทคโนโลยีทางการศึกษา แหล่งเรียนรู้ และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 2) การบริหารงบประมาณ เป็นภารกิจงานในการบริหารงบประมาณ มุ่งเน้นความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน จัดภารกิจให้ครอบคลุมการเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ บริหารงานการเงิน บัญชี พัสดุและสินทรัพย์ การตรวจสอบติดตาม และประเมินผล 3) การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจงานในการบริหารงานบุคคล มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา ให้ขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ ความก้าวหน้างานในอาชีพ จัดภารกิจให้ครอบคลุม การวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนวินัยและการรักษาวินัย และ 4) การบริหารทั่วไป เป็นภารกิจงานในการบริหารงานทั่วไป เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์การให้บรรลุผลตามมาตรฐาน มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล จัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จัดภารกิจงานให้ครอบคลุมงานสำนักงาน การพัฒนาระบบเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศ เครือข่ายการศึกษา งานอาคารสถานที่ การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การจัดระบบควบคุมภายใน และประสานงานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (อ้างถึงใน ชีระ รุญเจริญ, 2546) ได้กำหนดบทบาทผู้บริหารยุคใหม่ว่า มีบทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษา ดังนี้ 1) การเป็นผู้นำทางวิชาการโดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมี

การวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ ให้คำปรึกษาแนะนำ และสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา บุคคล และหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เช่น ครู บุคลากร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่างๆ 3) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ทั้งทางด้านวิชาการ เช่น การจัดสื่อต่างๆ เช่น หนังสือ ตำรา เทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอน และอุปกรณ์ส่งเสริม การเรียนรู้ต่างๆ ตลอดจนการให้บริการและจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ เช่น เป็นแหล่งเรียนรู้และศูนย์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้อบอุ่นเพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะเรียนรู้และรู้จักแสวงหาความรู้ 4) การประสานความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล เช่น ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้ และประสบการณ์พิเศษที่สถานศึกษาต้องการมาช่วยพัฒนาทรัพยากรด้านการเรียนการสอน และกิจกรรมต่างๆ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์กีฬา สื่อ และเทคโนโลยี 5) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนาและไปทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงในการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น 6) การสร้างแรงจูงใจ โดยเป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่างๆ ให้ความสำคัญในความพยายามของทีม และสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การแสดงความขอบคุณ การเผยแพร่ผลงานของทีมและการยกย่อง ให้รางวัล 7) การประเมินผล โดยส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ เพื่อรองรับการประเมินผลภายนอก มีการนำผลประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบวงจร 8) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ ในโรงเรียนของครูและนักเรียน รวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการทาวิจัยด้วย 9) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของสถานศึกษาให้ชุมชนและสาธารณชนทราบโดยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนสร้างการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น และ 10) การส่งเสริมเทคโนโลยี เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (อ้างถึงใน นิคม พันธุ์คา, 2548) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการจัดการเรียนการสอน ดังนี้ 1) ตรวจสอบการเตรียมการสอนหรือบันทึกสอน 2) ให้ครูเข้าปฏิบัติการสอนตรงตามเวลา 3) ควบคุมกำกับ ติดตาม และนิเทศให้ครูดำเนินการเรียนการสอนให้เป็นไปตามแผนการสอนหรือคู่มือครู 4) จัดครูเข้าสอนแทนในกรณีที่ครูประจำชั้นหรือครูประจำวิชาไม่มาปฏิบัติการสอน 5) ควบคุมดูแลให้ครูจัดสอนซ่อมเสริมนักเรียนที่เรียนอ่อนและจัดสอนเสริมนักเรียนที่เรียนเก่ง 6) สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และ 7) ควบคุมดูแลให้ครูที่รับผิดชอบงานและโครงการดำเนินไปตามปฏิทินปฏิบัติงาน

จากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ บทบาทในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป รวมถึงการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี เป็นผู้กำหนดทิศทาง เป็นนักจัดองค์การ เป็นผู้แก้ปัญหา เป็นผู้สร้างแรงจูงใจ และที่สำคัญการเป็นผู้นำทางวิชาการจึงจะนำพาสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

### 2.1.3 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร

เกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษามี 10 เกณฑ์มาตรฐาน และส่วนที่เป็นเกณฑ์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะทางวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ดังรายละเอียดต่อไปนี้ เกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทในการบริหาร และการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ (ธีระ รุญเจริญ, 2544, น. 37-38)

#### 2.1.3.1 การเป็นผู้นำทางวิชาการ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ยุคใหม่นั้น มิใช่ผู้บริหารที่มุ่งจะปฏิบัติตามกฎระเบียบและคำสั่งเท่านั้น หากแต่ยังต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำอีกด้วย เพราะความมีประสิทธิภาพของหน่วยงานใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงานนั้น (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546, น. 10-11) ในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ที่ควบคุมดูแล และบังคับบัญชาการจัดกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา อย่างไรก็ตามถึงแม้จุดมุ่งหมายของการศึกษาจะวางไว้อย่างแน่ชัด ถ้าผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดีก็สามารถนำผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น (พนัส หันนาคินทร์, 2543, น. 69) โดยมีผู้ให้ความหมายของการเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2541, น. 47) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง บทบาทของกลุ่มที่จะทำให้คนยอมรับ จำเป็นต้องมีพวกอยู่คนเดียวเป็นผู้นำไม่ได้ถ้าไม่มีผู้ตาม การที่บุคคลพยายามเอาใจเขามาใส่ใจเราช่วยทำให้สมาชิกยอมรับ ซึ่งจะเป็นผลส่งเสริมให้มีความเป็นผู้นำสูง การเป็นผู้นำนั้นถ้าองค์ประกอบอย่างอื่นเท่ากันแล้ว บุคคลจะเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับความถี่ของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ย่อมจะทำให้คนยอมรับกันง่ายขึ้น ดังนั้นผู้บริหารที่เก็บตัวเองอยู่แต่ในห้องทำงานย่อมเป็นผู้นำได้ยาก

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546, น. 15) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่รับผิดชอบสูงสุดในการที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมาย และจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำทางวิชาการซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิต่อพฤติกรรมของผู้อื่น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ

สุพชาติ ชุ่มชื่น (2554, น. 25) กล่าวว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางวิชาการ ให้บังเกิดผลดีต่อการสอนของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

เดวิส และ โทมัส (Davis and Thomas, 1989, p. 21) กล่าวว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง บทบาทสำคัญของผู้บริหารที่จะเน้นกิจกรรมในด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครู

วิลดี และ ดิมม็อก (Wildy and Dimmock, 1993 อ้างถึงใน ประยูร อาคม, 2548, p. 13) กล่าวว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องสืบเสาะหาแนวทางที่ดี และเหมาะสมที่สุดสำหรับการพัฒนาเพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษา กล่าวรวมถึงภาระงานของผู้บริหารเองหรือการมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติแทน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน ซึ่งประกอบด้วยภาระงานที่สำคัญด้านต่างๆ ดังนี้ กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน เตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการเรียนการสอน กำกับติดตามนิเทศครู เป็นคณะกรรมการหรือประสานงาน และส่งเสริมสัมพันธภาพของบุคลากร

จากความหมายของการเป็นผู้นำทางวิชาการ สรุปได้ว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี ปรัชญาของหลักสูตรต่างๆ ที่ใช้ในสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในวิธีสอนแบบต่างๆ สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมการสอนเป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษา ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นิเทศและกำกับให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้

การบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ จำเป็นที่ผู้บริหารต้องแสดง ภาวะผู้นำของตน เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นอิทธิพลของพฤติกรรม ความเชื่อและความรู้สึกของบุคคล ซึ่งเป็นหนึ่งในระบบสังคมที่มีต่อบุคคลอื่น โดยบุคคลนั้นยอมรับอิทธิพลนั้นด้วยความเต็มใจ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2544, น. 16) การที่จะให้สถานศึกษามี ประสิทธิภาพทางวิชาการ ผู้บริหารซึ่งเป็นเพียงหลักในการปฏิบัติภารกิจทั้งหมดจำเป็นต้องเป็นผู้มี ภาวะผู้นำทางวิชาการด้วย (Trusty, 1986, อ้างถึงใน ลักษณ์อนงค์ เพชรสังหาร, 2547, น. 49) มี นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ ดังต่อไปนี้

รุ่ง แก้วแดง (2543, น. 278) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Readership) ที่เข้มแข็ง เพื่อปฏิวัติสถานศึกษาไปสู่ความมีประสิทธิภาพ โดยการเสริมพลังผู้บริหารสถานศึกษาให้มีโอกาสใช้ ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพ และหันมาทุ่มเทกับงานในสถานศึกษาเป็นหลัก ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารกับครู และนักเรียนก็จะมีมากขึ้นด้วย

เทียน ทองแก้ว (2542, น. 11-12) กล่าวว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งต่อ ผู้บริหารทุกคน เพราะเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จผลตามเป้าหมาย เป็นองค์การที่ให้เกิดความก้าวหน้า ซึ่งจะต้องใช้ศิลปะในการ โน้มนำให้บุคคลในองค์การได้คล้อย ตาม เพื่อให้ความร่วมมือและช่วยปฏิบัติงาน ผู้นำเพียงคนเดียวจะไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้แต่ ความสามารถของผู้นำในการชักจูงให้บุคคลในองค์การคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตามด้วยความ เต็มใจ จะเป็นส่วนสำคัญให้งานสำเร็จในภาพรวม ผู้นำช่วยนำให้องค์การได้ปฏิบัติงานตามภารกิจ และในขณะเดียวกัน ก็จะช่วยสร้างพลังงานและแรงยึดเหนี่ยวของกลุ่มให้มั่นคง

ถวิล มาตรการเยี่ยม (2545, น. 99) กล่าวว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัย สำคัญเดียวที่มีพลังสูงสุดในการกำหนดประสิทธิผลของสถานศึกษาและกำหนดประสิทธิภาพของ ผู้บริหาร

จันทราณี สงวนนาม (2533, น. 65-67) ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนสามารถพัฒนาตัวเองให้เป็นผู้นำทางวิชาการดังนี้ คือ 1) ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องมุ่งมั่นและเจตนาอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นผู้นำทางวิชาการด้วยวิสัยทัศน์ของการ แสวงหาการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในโรงเรียน เพราะมีความมุ่งมั่นและเจตนาดีที่แน่วแน่จะ ก่อให้เกิดการปฏิบัติที่ดีได้ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบในงาน ให้ตรงตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครู

มีการสังเกตการสอนระหว่างเพื่อนครูด้วยกันบ้าง การเปิดโอกาสให้ครูมีการสังเกตการสอนของเพื่อนครูด้วยกันนี้จะช่วยให้รู้ว่า ครูที่ดีควรจะมีบทบาททางวิชาการหรือการสอนอย่างไร และจะช่วยให้ผู้บริหารได้รับความร่วมมือจากครูด้วยความรู้สึกประทับใจต่อการที่มีผู้มาสังเกตการสอน วิธีการนี้จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนได้เป็นอย่างดี 4) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความคาดหวังให้แก่ครูทุกคนว่า ผู้บริหารสามารถสอนหนังสือได้ มิใช่ถนัดแต่การบริหารเท่านั้น 5) ผู้บริหารโรงเรียนควรสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูในห้องเรียน 6) ผู้บริหารจะต้องสื่อสารให้ครูเข้าใจว่าเวลาของผู้บริหารนั้นมีค่ายิ่ง การประชุมครูจึงควรมีเท่าที่จำเป็น 7) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้เวลาว่างเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ หรือพบปะสังสรรค์กับคณะครู 8) ผู้บริหารควรฝึกฝนทักษะการเป็นตัวของตัวเองโดยไม่ยอมอยู่ใต้อิทธิพลของใคร การพบปะสังสรรค์ไม่ควรทำเพื่อใครคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ 9) ผู้บริหารสถานศึกษาควรอ่านหนังสือเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนซึ่งจะช่วยให้เข้าใจเนื้อหาและมโนทัศน์ทางวิชาการให้ดีขึ้น และ 10) ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติงานด้านทักษะต่างๆ ที่จำเป็นในการที่จะเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการให้มีคุณค่าต่อวิชาชีพ

เดวิส และ โทมัส (Davis and Thomas, 1989, p. 40) กล่าวว่าไว้ว่า องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการ มี 8 ด้าน ได้แก่ 1) การเพิ่มความตระหนักในการประชุมและมีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง 2) มีความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงสถานศึกษา 3) การให้แรงจูงใจและรางวัลกับบุคคลหรือกลุ่มที่ทำงานด้านวิชาการ 4) การตรวจสอบความก้าวหน้าด้านวิชาการ 5) การใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ 6) การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้น่าอยู่เป็นระเบียบและมีความปลอดภัย 7) การตรวจสอบการปฏิบัติการสอนของครู และ 8) การสังเกตการสอนของครูและการให้ข้อมูลย้อนกลับ

ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel, 1991, p. 17) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้นำด้านวิชาการ ประกอบด้วย 1) การกำหนดจุดหมายการสอน 2) การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ 3) การพัฒนาและนำหลักสูตรไปปฏิบัติ 4) การประเมินผลและเลือกวัสดุหลักสูตร 5) การประเมินการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรการเรียนการสอน 6) การผลิตสื่อการสอน 7) การนิเทศแบบคลินิก และ 8) การวางแผนเพื่อความก้าวหน้าบุคลากร

จากความหมายความสำคัญ และองค์ประกอบของการเป็นผู้นำทางวิชาการ ที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในสถานศึกษา จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ผู้นำทางวิชาการ ต้อง

รู้จักวางแผนงานวิชาการ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาคู่มือให้มีการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพต่อไป

### 2.1.3.2 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กำหนดหลักการสำคัญไว้อย่างชัดเจนว่า จะยึดหลักการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญโดยมุ่งหวังว่าจะทำให้สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทยทั้งระบบ จากบทบัญญัติดังกล่าวส่งผลให้สถานศึกษาทุกแห่ง ต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โดยอยู่บนพื้นฐานของหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการบริหารการศึกษาของประเทศ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังต่อไปนี้

จันทรานี สงวนนาม (2545, น. 69) ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจและการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล

สมยศ นาวิก (2545, น. 1) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการของการให้ผู้ที่บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้เข้ากับผู้ที่บังคับบัญชา และต้องการให้ผู้ที่บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร ไม่ใช่เพียงแค่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย

สมเดช สีแสง (2547, น. 229) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการบริหารกิจการภายในขอบเขตหน้าที่ของตน ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการบริหารแบบใหม่ที่เรียกว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Control หรือ TQC)

วันชัย โกลละสุด (2549, น. 13) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรหรือต่างองค์กรได้ร่วมกันเพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมนั้นๆ จะอยู่ในขั้นตอนใดๆ ก็ตาม โดยขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการบริหารเป็นเกณฑ์

ทำนอง ภูเกศพิมพ์ (2551, น. 4) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อและความยึดมั่นของแต่ละบุคคล แต่ละหน่วยงานแต่ละองค์กร อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับกาลเวลาแต่ละยุคแต่ละสมัยอีกด้วย โดยการมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนา เพราะทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์และอุทิศตนมากยิ่งขึ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงานตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในองค์กร โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

ไลเคิร์ต (Likert, 1961, p. 223) กล่าวถึง องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้ 1) ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ผู้บังคับบัญชากระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน 3) ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีความคล่องตัวเป็นไปโดยอิสระ 4) ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและโดยกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร 5) การตัดสินใจต่างๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์กร เปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน 6) การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมกันเอง และเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก และ 7) ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการฝึกอบรม เพื่อให้การทำงานมีผลงานที่สูงสุดและสำเร็จตามเป้าหมาย

สวอนสเบิร์ก (Swanaburg, 1996, p. 391-394) กล่าวถึง องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การไว้วางใจกัน (Trust) ซึ่งเป็นปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม 2) ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and objectives) และ 4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy)

ไบรย์แมน (Bryman, 1986, p. 139) กล่าวว่า องค์ประกอบของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่จะมีผลต่อทัศนคติการปฏิบัติงานและการกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการคือ 1) บรรยากาศของการมีส่วนร่วม ควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้น และบรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่เป็นทางการมากกว่า 2) จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถ



เลือกเป้าหมายที่มีคุณค่า ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (Individual Goal) กับเป้าหมายขององค์กร (Organization Goal) ให้เท่าเทียมกัน 3) ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้น ถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติ งานมากขึ้น และ 4) เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเขาจะมี Ego- involved ดวงแก้ว กอแก้ว (2543, น. 17) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาได้ขอความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน 2) การกระจายอำนาจในการบริหาร ได้แก่ การใช้คณะกรรมการและกลุ่มงานเฉพาะกิจในการปฏิบัติงาน การให้อิสระกับพนักงานในการดำเนินงานที่รับผิดชอบ 3) การให้อำนาจในการตัดสินใจ ได้แก่ การให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนผู้บริหารทุกคนในการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 4) การไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กร ได้แก่ การมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถและมีการมอบหมายให้พนักงานได้ปฏิบัติงานใหม่ๆ

การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสำคัญในการบริหารองค์กรเป็นอย่างมากเพราะผู้บริหารระดับสูงเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารมีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกผูกพัน และร่วมกันรับผิดชอบต่อสิ่งที่ร่วมกันตัดสินใจดำเนินงานให้องค์กรประสบผลสำเร็จ โดยมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

จันทร์ธานี สงวนนาม (2545, น. 71) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1) ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหาร และผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร

2) ลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น

3) สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

4) ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ

5) สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร

6) ลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม

7) ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ  
8) ช่วยให้นักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร  
สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ (2545, น. 9-10) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิด และอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดคนเดียว

2) การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยาคือทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง ในขณะที่เดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น

3) เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกันเกิดความมีน้ำใจและความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

5) การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้นและส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงาน ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ ดังนี้

1) ความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้บรรยากาศและการสื่อสารในองค์กรดีขึ้น ลดความขัดแย้ง ลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต และองค์กรมีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น

2) ความสำคัญต่อผู้บริหาร โดยฝ่ายบริหารสามารถบริหารพนักงานได้ง่ายขึ้น การตัดสินใจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เนื่องจากได้รับข้อมูลและความคิดเห็นจากทุกฝ่าย

3) ความสำคัญต่อพนักงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหารและระหว่างพนักงานด้วยกันดีขึ้น มีความไว้วางใจกันสูง มีความรับผิดชอบและผูกพันกับองค์กรมากขึ้น รวมทั้งมีความเข้าใจกฎระเบียบและข้อจำกัดขององค์กร

### 2.1.3.3 การเป็นผู้อำนวยความสะดวก

นวลจิตต์ เชาวศิริพิงศ์ (2545, น. 36) ได้กล่าวถึง บทบาทในการสนับสนุน สิ่งอำนวยความสะดวก โดยผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคน ไทยที่สมบูรณ์ ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดไว้ในความมุ่งหมายและ หลักการซึ่งต้องการให้คนไทยมีความสมบูรณ์ทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยังช่วยปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องให้กับผู้เรียน เกี่ยวกับ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพึ่งพาตนเอง การใฝ่รู้อยู่เสมอ การเห็นความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่น การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความเสมอภาค การเคารพกฎหมาย ความรู้สากล ประชาธิปไตย ศิลปวัฒนธรรมของชาติ และการเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องทั้งทางด้านวิชาการ อาทิ การจัดสื่อต่างๆ เช่น หนังสือ ตำรา เกม เทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอน และอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่างๆ ตลอดจนการให้บริการและการจัดสภาพแวดล้อม แห่งการเรียนรู้ เช่น แหล่งเรียนรู้ และศูนย์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และจัด บรรยากาศของโรงเรียนให้อบอุ่นเพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะเรียนรู้และรู้จักแสวงหาความรู้

### 2.1.3.4 การประสานความสัมพันธ์

ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุก ฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา เพื่อสร้างเครือข่ายสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล อาทิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และประสบการณ์พิเศษที่ต้องการ ให้มาช่วยพัฒนาสถานศึกษา ด้านทรัพยากร ด้านการเรียนการสอน และกิจกรรมต่างๆ เช่น อุปกรณ์ การเรียนการสอน อุปกรณ์กีฬา สื่อ เกม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการประสานสัมพันธ์ไว้ ดังนี้

สุชาติ ประชานุกุล (2546, น. 46) ได้กล่าวว่า ประสานสัมพันธ์ (interaction) หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ซึ่งจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติได้ต่อกัน เป็นกิจกรรมที่ จำเป็นอย่างหนึ่งในองค์การทุกองค์การที่จะดำเนินงานเกี่ยวข้องกับบุคคล

ฟีดเลอร์ และเชเมอร์ (Fiedler and Chemer อ้างถึงใน รัตนา สนั่นเอื้อ, 2546, น. 43) กล่าวว่า การประสานสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับการมี

ปฏิสัมพันธ์ และพลังอำนาจซึ่งพลังอำนาจเป็นอำนาจที่ซ่อนเร้นภายใน (potential force) ของผู้นำ เป็นอำนาจที่พร้อมที่จะให้ผู้นำได้นำไปใช้ ผู้นำได้รับพลังอำนาจจากหน่วยงานหรือองค์กร โดยให้เขามีสิทธิที่จะสั่งการประเมินผล ให้รางวัล และลงโทษภายในขอบเขต การใช้พลังอำนาจภายในขอบเขตที่กำหนดนี้เป็นสิ่งที่หน่วยงานจะต้องสนับสนุนเขา

สรุปได้ว่า การประสานสัมพันธ์ เป็นการสร้างเสริมความสามัคคีในองค์กร ผู้บริหารควรแสดงพฤติกรรมที่ตระหนักในบทบาทหน้าที่และคุณค่าที่พึงมีต่อกันและใช้บทบาทอย่างเหมาะสมที่จะให้คนยอมรับและจำเป็นต้องมีพวกอยู่คนเดียวไม่ได้ พยายามเอาใจเขามาใส่ใจเราจะช่วยทำให้สมาชิกยอมรับ ซึ่งจะส่งเสริมให้มีความเป็นผู้นำสูง การเป็นผู้บริหารนั้นยังขึ้นอยู่กับความดีของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งจะทำให้คนยอมรับได้ง่ายขึ้น

#### 2.1.3.5 การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร

ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนาและไปทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อสามารถนำมาประยุกต์ และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่นๆ ตามความเหมาะสม โดยมีผู้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนาบุคลากรไว้ต่างๆ ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2546, น. 135) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่จะมุ่งเพิ่มเติมความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีความคิดที่จะปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2545, น. 80) ได้กล่าวถึง ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การดำเนินการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พนัส หันนาคินทร์ (2546, น. 133) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบสถานศึกษาให้โอกาสที่จะพัฒนาความสามารถที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคน การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้ามาทำงานถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ

ประชุม รอดประเสริฐ (2548, น. 132) ได้สรุปว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติ อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรอาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ 2 ประเภท คือ การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา และการพัฒนาตนเอง

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2545, น. 208-209) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยมความสามารถของบุคคล ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพที่ดีขึ้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้น ปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

ธีรวิทย์ ประทุมพนรัตน์ (2551, น. 4 อ้างถึงใน Betts, 1977) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในการร่วมมือกันทำงาน เกิดจากการเสริมพลังความรู้ความสามารถจากแรงงานทุกระดับ ตั้งแต่แรงงานไร้ฝีมือ แรงงานฝีมือปานกลาง แรงงานชำนาญงาน แรงงานเทคนิค และแรงงานวิชาชีพ ความบกพร่องในคุณภาพของแรงงานเพียงส่วนเดียวอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพผลผลิต และประสิทธิภาพของงานได้ ตัวอย่างเช่น ถ้าผู้บริหารการศึกษาที่บกพร่องในคุณภาพ กำหนดให้ครูอาจารย์ประจำรายวิชาภาษาอังกฤษไปปฏิบัติการสอนในรายวิชาอุตสาหกรรมศึกษา ซึ่งครูผู้นั้นไม่เคยศึกษาอบรมมาก่อน อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอน และอาจสร้างเจตคติที่ผิดพลาดบางประการแก่ผู้เรียนรุ่นนั้นได้ กรณีดังกล่าวอาจประเมินได้ว่าบุคลากรขององค์กรที่ควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหาร การศึกษา และครูอาจารย์

สมพงศ์ เกษมสิน (2553, น. 534-535) ได้กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ 2 ประการ คือ

1) ความมุ่งหมายขององค์กร (institutional objectives) เป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักในแง่ของส่วนรวม ได้แก่

- 1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 1.2 เพื่อเสนอแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- 1.3 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- 1.4 เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน
- 1.5 เพื่อจัดวางมาตรฐานในการทำงาน

- 1.6 เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานของบุคคล
- 1.7 เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจ
- 1.8 ฝึกฝนคนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์กร
- 1.9 สนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะหรือผู้มาติดต่อ
- 2) ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (employee objectives) หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคลนี้ ได้แก่
- 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 2.2 เพื่อพัฒนาท่าที บุคลิกภาพในการทำงาน
- 2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานโดยการทดลองปฏิบัติ
- 2.4 เพื่อฝึกฝนการใช้พินิจจักษุในการตัดสินใจ
- 2.5 เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการทำงาน
- 2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น
- 2.7 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการทำงาน
- 2.8 เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น
- 2.9 เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน
- พัฒนาบุคลากรว่า
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2555, น. 213) ได้กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการ
- 1) เพื่อแก้ไขการทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพ เช่น ใช้วิธีการที่ผิด ปฏิบัติงานล่าช้า หย่อนคุณภาพ มีทัศนคติต่องานในทางที่ผิด
- 2) เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงาน เช่น หลักการ ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีกว่าที่เป็นอยู่
- 3) เพื่อเตรียมบุคคลให้พร้อมที่จะรับตำแหน่งสูงขึ้นหรือสำหรับงานที่ได้รับมอบหมายในอนาคต
- 4) เพื่อสร้างความเข้าใจ การสื่อสารในหลักการสำหรับคนในระดับเดียวกันหรือต่างระดับ ให้เกิดการประสานงานและร่วมมือกันทำงานได้ดีขึ้น

เมธี ปิรันธานานนท์ (2549, น. 107-108) ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

- 1) ประสิทธิภาพของระบบงานขึ้นอยู่กับทักษะของสมาชิก ของคณะบุคคลในองค์กร ประสิทธิภาพของปัจเจกบุคคลจะเพิ่มขึ้น ถ้าระบบงานให้โอกาสหรือจัดการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
- 2) การพัฒนาเป็นกิจกรรม ที่เริ่มตั้งแต่การรับบรรจุเข้าทำงาน ไปจนกระทั่งการปลดเกษียณ การพัฒนาเป็นความต้องการที่บุคลากรทุกคนต้องการให้มีอยู่ตลอดไป
- 3) ระบบงานจะต้องให้โอกาสแก่บุคลากร ได้พัฒนาประสบการณ์อย่างกว้างขวาง และในหลายๆ โปรแกรม เพื่อสมาชิกทุกคนในระบบงาน
- 4) โปรแกรมต่างๆ ในการพัฒนาบุคคลจัดทำขึ้น เพื่อให้โอกาสแก่ปัจเจกบุคคลได้พัฒนาตนเอง
- 5) ความมุ่งประสงค์เบื้องต้นของโปรแกรมพัฒนา ก็เพื่อให้ระบบโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าประสงค์ โดยมุ่งที่การเรียนรู้ของบุคลากรในอันที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของตน เพื่องานที่ได้รับมอบหมาย
- 6) การพัฒนาเกี่ยวข้องกับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถและตั้งใจที่จะเสียสละตนให้กับเป้าประสงค์ของระบบ โรงเรียน อันจะเป็นการจูงใจบุคคลให้ทราบว่า การพัฒนาเป็นทางที่ก่อให้เกิดความพอใจที่ต้องการ
- 7) โปรแกรมการพัฒนามุ่งที่จะให้ได้รับความต้องการในการพัฒนาของระบบทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นหน่วย กลุ่มหรือปัจเจกบุคคล ดังนั้นการวางแผนการพัฒนาจะต้องเกี่ยวข้องกับการทบทวนบทบาทขององค์กร บทบาทของแต่ละหน่วยงาน และบทบาทของแต่ละบุคคลในแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งวิธีการที่จะให้หน่วยงานแต่ละหน่วยก้าวหน้ากว่าที่เป็นอยู่ จนไปถึงบทบาทในอุดมคติด้วย
- 8) ระบบโรงเรียนในอนาคตจะต้องมีการกระจายอำนาจมากขึ้น โดยมุ่งที่จะสร้างให้ปัจเจกบุคคลมีประสิทธิผลในงานที่จะได้รับมอบหมายให้ทำ และอุทิศตนให้กับเป้าประสงค์ของหน่วยงาน
- 9) ระบบโรงเรียนมีความต้องการที่จะต้องจัดให้มีการวางแผนกำลังคน เพื่อพัฒนาบุคคลที่มีอยู่และบุคคลที่สรรหาใหม่

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กล่าวถึงหลักในการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้ (รัตนาน้องแก้ว, 2548, น. 32-35)

1) การปฐมนิเทศ เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์การที่เข้ามาทำงานใหม่ หรือผู้ที่รับราชการมานานแล้ว แต่เพิ่งย้ายสับเปลี่ยน หรือหมุนเวียนมาปฏิบัติงานหน้าที่ใหม่ ซึ่งเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งมีวัตถุประสงค์สำหรับแนะนำชี้แจง ให้ทราบความรู้ทั่วๆ ไป กฎ ระเบียบ สร้างความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน ลักษณะ โครงสร้างขององค์การ นโยบายขององค์การ เพื่อให้สมาชิกใหม่เข้าใจวัตถุประสงค์ รวมทั้งเรียนรู้สภาพแวดล้อมขององค์การ เพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และเป็นประโยชน์ในการทำงานต่อไป

2) การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล

3) การส่งเสริมด้านวิชาการ มีวัตถุประสงค์ให้บุคลากร ได้รับความรู้ กว้างขวางยิ่งขึ้น และสามารถทำได้หลายรูปแบบ เน้นในเรื่องของการให้ความรู้

4) การส่งไปศึกษาดูงาน เป็นการเพิ่มพูนวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ยิ่งขึ้น การที่บุคลากรทำงานอยู่ที่ใดนานๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัย ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ๆ หรืออาจใช้วิธีการใหม่ๆ ไม่เป็น จึงต้องส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่มีระบบการทำงานที่ดีและทันสมัย

5) การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรอีกวิธีหนึ่ง ที่จะทำ ให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น หรืออาจได้รับความรู้ใหม่ ซึ่งอาจทำได้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2545)

1) การฝึกอบรม

2) การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง

3) การวิจัยปฏิบัติการ

4) การศึกษาดูงาน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

5) การจัดกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การประชุมทางวิชาการ การประชุมปฏิบัติการ (workshop) การสัมมนา และการจัดนิทรรศการ

6) การจัดระบบพี่เลี้ยง (mentoring) เพื่อให้การแนะแนว (counseling) และเพื่อการเสนอแนะ (coaching)

7) การศึกษาต่อ



สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นมากในการบริหารงานบุคลากร และเป็นกระบวนการที่จะต้องกระทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่องค์กรดำเนินอยู่ ซึ่งมีวิธีการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันออกไปในแต่ละหน่วยงาน ในการพัฒนาบุคลากร มีวิธีดำเนินการสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารมาก เพราะผู้บริหารต้องทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือจากบุคคลอื่น กล่าวคือ ผู้บริหารนอกจากจะมีหน้าที่ต้องปฏิบัติในฐานะหัวหน้าหน่วยงานหลายประการ เช่น การกำหนดนโยบาย การวางแผน การตัดสินใจ สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารควรปฏิบัติ คือ การน้อมนำจิตใจของผู้ร่วมงานให้เกิดความสามัคคี ร่วมมือ ร่วมใจ ก่อให้เกิดพลังของกลุ่มเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย วิธีการที่ผู้บริหารจะประสานใจผู้ร่วมงานให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจทำงานนั้น ต้องสร้างแรงจูงใจให้องค์กรทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งการที่จะทำเช่นนั้นได้ผู้บริหารต้องใช้ความสามารถทุกวิถีทางที่จะทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรวิธีหนึ่งที่ผู้บริหารสามารถนำมาใช้ได้เป็นอย่างดี คือ การจูงใจบุคคลในองค์กรให้ทำงาน (Hicks, 1970, p. 63)

#### 2.1.3.6 การประเมินผล

การจัดการเรียนรู้ตามเป้าหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สถานศึกษาต้องมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และนำผลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดคุณภาพสูงสุดต่อผู้เรียน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2552, น. 5) การวัดและประเมินผลการเรียนประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญสองอย่าง คือ การวัด และการประเมิน ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พองศรี วาณิชย์สุภวงศ์ (2546, น. 61) กล่าวว่า การวัด หมายถึง การกำหนดตัวเลขให้เข้ากับคุณลักษณะของสิ่งที่ถูกวัด การเก็บข้อมูลตัวแปรต่างๆ ต้องอาศัยการวัด

พิสนุ พองศรี (2549, น. 2-3) กล่าวถึงการวัด หมายถึง การกำหนดค่าตัวเลขหรือสัญลักษณ์ให้กับสิ่งหนึ่งสิ่งใดตามวิธีการหรือเครื่องมือที่กำหนดขึ้น ทั้งในเชิงปริมาณโดยตรง เช่น การนับจำนวนและความถี่ของสิ่งของสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือการใช้เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ เช่น ตลับเมตร เครื่องชั่งน้ำหนัก เทอร์โมมิเตอร์ วัดส่วนสูง น้ำหนัก อุณหภูมิ หรือใช้เครื่องมือทางสังคมศาสตร์ เช่น แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบทดสอบ ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายให้ออกมาเป็นตัวเลข ถ้าจะกล่าวโดยสรุป การวัด คือ การให้ตัวเลขกับสิ่งที่จะวัดนั่นเอง ส่วนการประเมินผล หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการประเมินผลไว้ ดังนี้

พิสนุ พงศ์ศรี (2549, น. 5) กล่าวถึง ความหมายของการประเมินผลทางการศึกษา ว่า หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าในบริบทของบช่ายทางการศึกษา เช่น สื่อการสอน การเรียนรู้ การสอน หลักสูตร โครงการ พฤติกรรมด้านต่างๆ ของผู้เรียน การประกันคุณภาพ และองค์การทางการศึกษา

สมาน อัสวภูมิ (2551, น. 298) กล่าวว่า การวัด หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งคะแนนที่เป็นตัวแทนคุณลักษณะของสิ่งของที่เราวัด ส่วนการประเมินผลเป็นการนำคะแนนที่ได้มาพิจารณาและตัดสินผลตามวัตถุประสงค์และเกณฑ์ที่กำหนดไว้

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2552, น. 3-5) กล่าวถึงการวัดผล หมายถึง กระบวนการกำหนดตัวเลข หรือสัญลักษณ์ให้กับบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์อย่างมีกฎเกณฑ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แทนปริมาณ หรือคุณภาพของคุณลักษณะที่จะวัด และการประเมินผล หมายถึง การตัดสินคุณค่าหรือคุณภาพของผลที่ได้จากการวัดโดยเปรียบเทียบกับผลการวัดอื่นๆ หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้

สันติ บุญภิรมย์ (2552, น. 173) กล่าวถึงการวัดผล หมายถึง การค้นหาคุณลักษณะของบุคคลหรือสิ่งของต่างๆ โดยใช้เครื่องมือวัดอย่างใดอย่างหนึ่งตามความเหมาะสม เพื่อให้ได้มาซึ่งผลตามหน่วยวัดของเครื่องมือต่างๆ ที่เรียกว่าข้อมูล การประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นจากการนำข้อมูลที่ได้จากการวัด มาทำการพิจารณาตัดสินเป็นระบบอย่างครอบคลุมเพื่อหาข้อสรุปด้วยคุณธรรม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 166) ได้ให้ความหมายของการวัดและการประเมินผล ดังนี้ การวัด (Measurement) หมายถึง กระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลขให้กับวัตถุ สิ่งของ หรือบุคคลตามความมุ่งหมาย และเปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่จะวัดนั้นๆ และการประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่าความจริง และการกระทำ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การวัดผล หมายถึง การกำหนดตัวเลข หรือสัญลักษณ์ให้กับวัตถุ สิ่งของ หรือบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แทนปริมาณ หรือคุณภาพของคุณลักษณะที่จะวัด โดยอาศัยเครื่องมือในการวัด การประเมินผล หมายถึง การนำผลจากการวัดมาเปรียบเทียบหรือพิจารณาตัดสินคุณค่ากับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

สถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา (2548, น. 110-111) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการวัดผลการศึกษา ว่ามีดังนี้ 1) วัดผลเพื่อค้นและพัฒนาสมรรถภาพของนักเรียน 2) วัดผลเพื่อวินิจฉัย 3) วัดผลเพื่อจัดอันดับหรือจัดตำแหน่ง 4) วัดผลเพื่อเปรียบเทียบหรือเพื่อทราบพัฒนาการของ

นักเรียน และ 5) วัดผลเพื่อพยากรณ์ และกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินผลว่า 1) เพื่อจัดตำแหน่ง 2) เพื่อวินิจฉัย 3) เพื่อเปรียบเทียบความสามารถของผู้เรียน 4) เพื่อพยากรณ์ และ 5) เพื่อประเมินค่า

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, น. 28-29) และสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, น. 2-3) กล่าวถึง การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐาน สองประการ คือ การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน และเพื่อตัดสินผลการเรียน ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ สาระก่อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียนระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่ และระดับชาติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศ ที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนอย่างเต็มตามศักยภาพ

พิชิต ฤทธิจรูญ (2552, น. 26) กล่าวถึงความมุ่งหมายของการประเมินมี ดังนี้ 1) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียน 2) เพื่อตรวจสอบความรู้พื้นฐาน 3) เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน 4) เพื่อวินิจฉัยข้อบกพร่อง 5) เพื่อตัดสินผลการเรียน 6) เพื่อจัดตำแหน่งหรือจัดประเภท 7) เพื่อเปรียบเทียบระดับพัฒนาการ 8) เพื่อพยากรณ์หรือทำนาย และ 9) เพื่อประเมินค่า

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานสองประการ คือ การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน และเพื่อตัดสินผลการเรียน สำหรับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ประกอบด้วย ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ

การวัดและประเมินผล มีความสำคัญยิ่งขั้นตอนหนึ่งในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่วนการประเมินผลเป็นการนำผลที่วัดได้มาตัดสิน หรือประเมินสรุปคุณภาพของการจัดการศึกษาว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ หลักสูตรเหมาะสมหรือไม่ ควรปรับปรุงอย่างไร ทำให้ทราบจุดดีจุดด้อย เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการบริหารจัดการศึกษา สำหรับความสำคัญของการวัดและประเมินผลการศึกษา ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของการวัดและประเมินผล ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, น. 29) และสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, น. 2) กล่าวถึง ความสำคัญของข้อมูลการประเมินระดับต่างๆ ว่าเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ในการตรวจสอบทบทวนพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ถือเป็นภาระความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่จะต้อง

จัดระบบช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ บนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคลที่จำแนกตามสภาพปัญหาและความต้องการ ได้แก่ กลุ่มผู้เรียนทั่วไป กลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ กลุ่มผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาด้านวินัยและพฤติกรรม กลุ่มผู้เรียนที่ปฏิเสธโรงเรียน กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม กลุ่มพิการทางร่างกายและสติปัญญา เป็นต้น ข้อมูลจากการประเมิน จึงเป็นหัวใจของสถานศึกษาในการดำเนินการช่วยเหลือผู้เรียนได้ทันทั่วถึง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและประสบความสำเร็จในการเรียน

สถาบันพัฒนาผู้บริหาร (2548, น. 109-110) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการวัดผลการศึกษา มีดังนี้ 1) ความสำคัญต่อนักเรียน 2) ความสำคัญต่อครูผู้สอน 3) ความสำคัญต่อฝ่ายแนะแนว และ 4) ความสำคัญต่อฝ่ายบริหาร

จากที่กล่าวมา สรุปความสำคัญของการประเมินผลการศึกษาได้ ดังนี้ 1) เป็นแนวทางในการปรับปรุงการเรียนการสอน การประเมินผลช่วยให้ทราบว่า เทคนิค นวัตกรรม สื่อ และเนื้อหาวิชาที่สอนมีประสิทธิภาพหรือไม่อย่างไร เป็นการช่วยวินิจฉัยข้อบกพร่องในการจัดการเรียนการสอนของครู 2) เพื่อปรับปรุงความเจริญก้าวหน้าของเด็กแต่ละคน การประเมินผลช่วยให้ทราบว่านักเรียนมีความพร้อมที่จะเรียนเรื่องอื่นต่อไปหรือไม่ โดยวินิจฉัยหาข้อบกพร่อง จุดอ่อน หรือที่มาของความไม่เข้าใจของนักเรียน เป็นการพัฒนานักเรียนให้เต็มศักยภาพแต่ละคน 3) เพื่อให้ครูรู้จักนักเรียนในด้านสติปัญญา ความถนัดสังคม สามารถแนะแนวอาชีพ แนะนำนักเรียนในด้านการเรียนการสอนได้ถูกต้อง และช่วยเด็กแก้ปัญหาด้านสังคม 4) เพื่อตรวจสอบว่าการเรียนการสอนได้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือไม่ นักเรียนมีความเจริญงอกงามถึงระดับใด 5) เพื่อเป็นสารสนเทศในการรายงานผลการศึกษาให้นักเรียน ผู้ปกครอง อาจารย์ แนะนำ สถาบันการศึกษาใหม่ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ 6) เพื่อรวบรวมข้อมูล นำมาใช้ ในการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 7) เพื่อเป็นการกระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาความรู้ ความเข้าใจและทักษะต่างๆ ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่มีคุณค่ายิ่ง ตรงกับจุดประสงค์ของการศึกษา และ 8) เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศช่วยผู้บริหารการศึกษาในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา เช่นเดียวกับนักเรียนเข้าใหม่ การจัดชั้นเรียน การเลื่อนชั้น การจัดการสอนซ่อมเสริม การวางแผนบริหารจัดการสถานศึกษา

#### 2.1.3.7 การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัย และพัฒนา

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ให้ความหมายของการวิจัยไว้ว่า การวิจัย หมายถึง การค้นคว้าเพื่อหาข้อมูลอย่างถี่ถ้วนตามหลักพจนานุกรมของ Webster's Third New International Dictionary, 1981, p. 19) ให้ความหมายของการวิจัยว่า หมายถึง

การค้นหรือการตรวจสอบอย่างถี่ถ้วน หรือการค้นคว้าทดลองเพื่อการค้นพบข้อเท็จจริงใหม่ๆ และการแปลความหมายของข้อเท็จจริงดังกล่าวอย่างถูกต้อง หรือ การปรับแก้ข้อสรุปทฤษฎี ตลอดจนกฎเกณฑ์ต่างๆ ให้ถูกต้องยิ่งขึ้น โดยอาศัยข้อเท็จจริงใหม่ๆ ที่ค้นพบเพิ่มเติมเหล่านี้ หรือเพื่อประยุกต์ใช้ข้อสรุป ทฤษฎี และกฎเกณฑ์ใหม่ๆ ที่ได้ค้นพบหรือปรับแก้แล้วนั้น

พระราชบัญญัติสภาวิจัยแห่งชาติ พ.ศ. 2505 กำหนดความหมายของการวิจัยไว้ว่า การวิจัย หมายถึง การศึกษาค้นคว้าที่มีระบบแบบแผนให้ได้มาซึ่งความรู้ทางสังคมศาสตร์

บุญชม ศรีสะอาด (2545, น. 23) ได้ให้ความหมายของการวิจัยไว้ว่า การวิจัย หมายถึง การค้นคว้าหาความรู้อย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ หรือวิธีแห่งปัญญา เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงและความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์และสิ่งแวดล้อม

การส่งเสริมให้มีการวิจัยในโรงเรียนนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการวิจัย และการใช้ผลงานการวิจัยเพื่อพัฒนาการให้บริการการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอย่างยิ่ง ผลสำเร็จดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในโรงเรียน ซึ่งจากกรอบแนวทางการส่งเสริมการวิจัยที่ปรากฏในปัจจุบันนี้ เป็นกรอบที่มีขอบเขตค่อนข้างกว้าง ยากต่อการนำไปปฏิบัติในโรงเรียนแต่ละระดับ ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจึงได้กำหนดนโยบายส่งเสริมการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติของหน่วยงานในสังกัด (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2542, น. 2) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ว่ามีองค์ประกอบตามบทบาท 4 ด้าน ดังนี้

นโยบายด้านที่ 1 การส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย โดยใช้รูปแบบการวิจัยที่หลากหลาย เพื่อพัฒนานโยบาย และการดำเนินงานตามนโยบายของหน่วยงานทุกระดับ หลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การบริหารและการจัดการ การนิเทศ การศึกษา การวัดและประเมินผล ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับบุคคล ชุมชนและองค์กรต่างๆ

นโยบายด้านที่ 2 การสร้างและพัฒนาบุคลากรทางการวิจัย เร่งรัดให้มีการสร้างและพัฒนาบุคลากรทางการวิจัยขึ้นในหน่วยงาน ให้มีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัย และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายด้านที่ 3 การบริหารและการจัดการด้านการวิจัย เร่งรัดให้หน่วยงานทุกระดับ จัดหาและสนับสนุนงบประมาณ จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ นิเทศ ติดตามและประเมินผล เพื่อให้การดำเนินการวิจัยของบุคลากรและหน่วยงานสามารถดำเนินการวิจัย และนำผลการวิจัยไปพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายด้านที่ 4 การเผยแพร่และการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานทุกระดับ มีการเผยแพร่ผลการวิจัยในรูปแบบและวิธีการต่างๆ อย่างหลากหลาย และมีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา

จากนโยบายดังกล่าว ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษานั้น ประกอบด้วยภารกิจที่สำคัญ ได้แก่ การกระตุ้นให้บุคลากรสถานศึกษาทำการวิจัย การสร้างและพัฒนาบุคลากรทางการวิจัยของสถานศึกษา และการบริหารงานวิจัยโดยการนำไปใช้ในการจัดการศึกษา และเผยแพร่ต่อสาธารณชน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทหน้าที่หลายประการเพื่อที่จะกระตุ้นบุคลากรทุกคนให้ดำเนินการตามแนวทางและนโยบายการวิจัยของโรงเรียน เมื่อวิเคราะห์โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) โดยเฉพาะปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจูงใจ คือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivators) ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือ การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบและลักษณะของงานที่ทำ สามารถวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน ได้ดังนี้

#### 1) การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียน

มูมอ (Moomaw,1984, pp. 22-28) กล่าวว่า การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียน หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จในกิจกรรมต่างๆ มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำ ต้องการทำงานอย่างอิสระ มีความเพียรพยายามที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

พัทธา สายหู (2526, น. 54) ให้ความเห็นว่า ในการบริหารที่นำไปสู่ความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน ย่อมอยู่ที่ความต้องการของผู้บริหารที่จะเป็นผู้กำหนดนโยบาย หรือคำสั่งที่ชัดเจนมีการจัดกำลังบุคลากร งบประมาณ และวัสดุส่งเสริมการวิจัยที่เหมาะสม

#### 2) การให้การยอมรับผู้ทำวิจัยในโรงเรียน

การให้ความยอมรับนับถือ หมายถึง การบริหารเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบและสามารถทำงานวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เฮิร์ซเบิร์ก (Hoy and Miskel,1996, p. 320; Citing Herzberg, 1959; The Motivation to work p. 114 ) กล่าวว่า การให้ความยอมรับนับถือ หมายถึง ปัจจัยจูงใจที่กระตุ้นมนุษย์จากสถานะที่เป็นกลางให้ไปอยู่ในสถานะที่อยากทำงานซึ่งจะทำให้คนเกิดความรู้สึกว่า 1) งานที่ทำนั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจ ไม่น่าเบื่อหน่าย เป็นสิ่งที่ท้าทายและต้องใช้ความพยายามเต็มที่ 2) มีอิสระที่จะทำตามที่ได้รับมอบหมายและสามารถใช้ความคิดริเริ่มของตนเองได้อย่างเต็มที่ 3) ร่วมในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์

ประสงค์และเป้าหมายของกลุ่มหรือหน่วยงาน 4) ได้รับการยอมรับนับถืออย่างจริงจังในผลสำเร็จของงานที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผู้บังคับบัญชา และ 5) การทำงานนั้นที่ให้ผู้ทำเกิดการพัฒนาตนเองได้ มีความรู้ ทักษะ ความสามารถประสบการณ์เพิ่มขึ้น

พอตเตอร์ และลอเลอร์ (Porter and Lawer, 1968, p. 75) ให้ความเห็นว่า เมื่อบุคคลได้ตั้งความคาดหวังในผลแห่งการกระทำของตนไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน การได้รับการยกย่อง ความก้าวหน้าในการทำงาน แล้วผลนั้นเป็นไปตามความคาดหวัง ย่อมเกิดความพึงพอใจ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ลิเคิร์ต (Likert, 1970, p. 770) ให้ความเห็นไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องทำให้แต่ละบุคคลในหน่วยงานมีความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับนับถือ และได้รับการสนับสนุนในความสำเร็จของงานแล้วเชื่อว่าจะใช้ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

โคเปิลแมน (Kopelman, 1986, p. 24) ให้ความเห็นว่า การตั้งเป้าหมายการบริหารงานโดยยึดจุดประสงค์การคัดเลือก การฝึกอบรม และการพัฒนาผู้นำ เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตขององค์กร โดยผ่านบุคลากรที่ทำงานในองค์กรนั้น

สมยศ นาวิกาน (2521, pp. 149-150) เห็นว่าผลตอบแทน หรือผลลัพธ์จะมีความสำคัญ และจะเป็นตัวทำให้เกิดพฤติกรรมได้ ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจต่อผลตอบแทนซึ่งผลตอบแทนนั้นบุคคลจะต้องรับรู้ว่าเป็นสิ่งที่เกิดจากพฤติกรรม และถ้าหากจะให้ผลตอบแทนมีผลกระทบต่อความพยายามของบุคคลหนึ่งๆ

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2531, น. 75) ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารควรมีหลักการเพื่อส่งเสริมกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สำคัญ คือ ประการแรก บุคคลได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานกำหนดแนวทางการทำงานเอง เขามีแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จมากขึ้น ประการที่สอง คนเราต้องการได้รับการยกย่องชมเชยเสมอไม่ว่าจะอยู่ในฐานะไหนและตำแหน่งใด การยกย่องชมเชยที่เหมาะสมกับแต่ละคนจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดี และ ประการที่สาม การยกย่องชมเชยให้รางวัลแก่ผู้ทำงานได้ดีเด่นกว่าคนอื่นจะกระตุ้นให้เกิดการแข่งขัน ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความกระตือรือร้น และมีความมานะพยายามมากขึ้น เพื่อให้ได้รับการยกย่องชมเชย

ดังนั้น การยอมรับครูผู้ทำวิจัยในสถานศึกษา หมายถึง การให้เกียรติและยกย่องบุคคลที่ทำความดี คือ ครูที่มีความรู้ ความสามารถด้านการวิจัย ซึ่งถือเป็นภารกิจที่ผู้บริหารจะต้องทำให้ครูเกิดกำลังใจและความภาคภูมิใจในผลงานวิจัยของตนเอง รวมทั้งพร้อมที่จะเผยแพร่ผลการวิจัยให้เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในโอกาสต่อไป

### 3) การให้ความสำคัญกับการวิจัยในสถานศึกษา

ในการบริการกิจการหากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกิจในองค์การของตน ย่อมทำให้เกิดความผูกพัน มุ่งมั่นที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จได้ ในขณะที่เดียวกันก็จะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การนั้นมีความเต็มใจที่จะทำงานด้วย การวิจัยก็เช่นกันการที่ผู้บริหารจะส่งเสริมให้เกิดการวิจัยในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียน และหาวิธีการที่จะทำให้ผู้ร่วมงานได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการวิจัยและเต็มใจที่จะทำวิจัย

แฮส (Hass, 1957, p. 13) กล่าวถึง ความสำคัญของการส่งเสริมครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพที่สำคัญ คือ จะต้องส่งเสริม ปรับปรุงด้านวิชาชีพครู และครูทุกคนต้องศึกษาและทดลองวิจัยอย่างจริงจัง เพื่อความก้าวหน้าในการสอนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ โดยจะต้องทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูเกิดความรู้และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

ไคท์ (Kyte, 1960, p. 217) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของครู โดยการสนับสนุนครูให้ทำการทดลองวิจัยการสอน โดยใช้เนื้อหา วัสดุ อุปกรณ์ วิธีสอนและวิธีจัดชั้นเรียนใหม่ๆ ให้ครูได้พบปะแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นและประสบการณ์กับครูคนอื่น ซึ่งกำลังทดลองหรือทำงานเกี่ยวกับเรื่องเดียวกัน ฝึกให้เป็นผู้บรรยาย ปาฐกถาในกิจกรรมต่างๆ ทั้งในระดับโรงเรียนและท้องถิ่น สนับสนุนให้ครูได้เขียนบทความหรือหนังสือเผยแพร่ความรู้ ประสบการณ์ หรือจัดให้ทำงานในด้านที่มีความสามารถหรือความสนใจเป็นพิเศษ

ฟอสเตอร์ (Foster, 1968, p. 291) กล่าวถึง การที่จะกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงทักษะความรู้ ความเข้าใจ ความคิดและทัศนคติ ควรจัดกิจกรรมต่อไปนี้ให้เป็นประจำต่อเนื่องกัน 1) ประชุมครูก่อนปิดภาคเรียน 2) การประชุมปฏิบัติงานในระหว่างปิดภาคเรียนฤดูร้อนเพื่อสนองความต้องการของครู และสนับสนุนด้านการเงินสำหรับค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับครูที่มาประชุม 3) จัดให้มีการสาธิตการสอนภายในโรงเรียน 4) มีการพบปะระหว่างครูที่มีการสอนวิชาเดียวกันชั้นเดียวกันมีกลุ่มศึกษาตามความสนใจ 5) นำเอาปัญหาหัวเรื่องเกี่ยวกับการประชุมปฏิบัติการของครูภายในโรงเรียน กลุ่มศึกษา และการสาธิตการสอนไปประกอบเป็นเนื้อหาวิชาของรายวิชาที่ครูศึกษาในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยระหว่างปิดภาคฤดูร้อน และ 6) มีเจ้าหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่ครูในการวางแผนเพื่อจัดประสบการณ์และกิจกรรมนักเรียน ซึ่งจะเป็นผลต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน



#### 4) การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำการวิจัยในโรงเรียน

ความรับผิดชอบมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่มีความรับผิดชอบสูงย่อมเป็นผู้ที่ให้ความสนใจ ติดตามงานอย่างต่อเนื่อง มีความผูกพันกับงานนั้น

แมคคลานี (McClarney, 1964, p. 98) ให้ความเห็นว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พันธะผูกพันที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และเป็นความรับผิดชอบต่อการที่จะต้องรายงานและพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้เสมอ

พิฟเนอร์ และเชอร์วูด (Piffner and Sherwood, 1965, pp. 160-165) ได้แบ่งความรับผิดชอบออกเป็น 3 ประการ คือ 1) หน้าที่การงานที่มีลักษณะคล้ายกัน ก็ควรรวมกันให้อยู่ในความรับผิดชอบว่าเป็นอย่างไร 2) ควรมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบประเภทใด เพียงใด ให้ได้หรือไม่ และ 3) บางกรณีงานไม่เหมือนกันแต่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน หรืองานที่มีลักษณะหน้าที่การงานมากกว่าหนึ่งอย่าง หากต้องการรวมกันเพื่อมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้นั้นผู้ใดให้พิจารณาจากความสำคัญของงาน

ฟลิปโป (Flippo, 1966, p. 121) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พันธะผูกพันในการที่จะปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า การมีความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน หมายถึง พันธะผูกพันที่มีต่อกันทั้งผู้บริหารและครูซึ่งต่างก็ต้องปฏิบัติต่อกันและกัน ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ดูแล เพื่อให้ครูผู้ทำวิจัยในสถานศึกษา ได้รับความช่วยเหลือดูแล ทั้งในด้านความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัย ในขณะที่เดียวกันครูผู้สอนก็ต้องมุ่งมั่นในการทำวิจัยให้บรรลุวัตถุประสงค์ให้ได้

#### 5) การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน

บุคคลในองค์กรทุกแห่งเมื่อเข้าไปปฏิบัติงานแล้ว นอกเหนือจากผลประโยชน์ที่องค์กรมอบให้ อาจเป็นตัวเงิน สวัสดิการต่างๆ ย่อมมีความต้องการพบกับความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานด้วยกันทั้งสิ้น ครูผู้สอนก็มีลักษณะเช่นเดียวกัน เมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูแล้วย่อมมีความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับและมีโอกาสก้าวหน้า

ฟลิปโป (Flippo, 1971, p. 556) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง สภาพการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ลักษณะของการปกครองบังคับบัญชา ความเข้ากันได้กับ

เพื่อร่วมงาน ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ฐานะทางสังคม การมีโอกาสร่วมกิจกรรมที่มีคุณค่า และการมีโอกาที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เสนาะ ดิยาว (2527, น. 144) ได้กล่าวถึง การให้บำเหน็จความดีความชอบเป็นระบบของการประเมินผลที่จัดทำขึ้น เพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงานและสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง โดยการพิจารณาผลงานที่ได้ทำเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 6 ประการ คือ 1) เพื่อประเมินผลการทำงานของบุคคล 2) เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร 3) เพื่อทำความเข้าใจกับฝ่ายนิเทศงาน 4) เพื่อเป็นแนวทางที่จะเปลี่ยนหน้าที่การงานของบุคลากร 5) เพื่อปรับปรุงค่าจ้างและเงินเดือน และ 6) เพื่อปรับปรุงโครงการต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น

วิสเลอร์ และฮาร์เปอร์ (Whisler and Harper, 1972, pp. 1-2) กล่าวว่า องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การประเมินในเรื่องกระบวนการทำงาน หรือวิธีทำงาน พฤติกรรมการทำงานของแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถ ความอดทน ฯลฯ ในการทำงานนั้นอย่างไร ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานว่า ได้ปริมาณและคุณภาพมากน้อยเพียงไร ตลอดจนการทำงานแต่ละคนได้ช่วยให้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานเพียงใด และมีปัญหาอุปสรรคอะไรที่ต้องแก้ไขบ้าง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ม.ป.ป., คำนำ) ได้กำหนดการขอเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูสายงานการสอน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไปนั้น คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดให้ข้าราชการครูผู้นั้นจะต้องมีผลงานทางวิชาการที่เป็นเอกสารที่เกี่ยวกับการสอน 7 ประการ คือ 1) เอกสารที่เกี่ยวกับการสอนโดยตรง เช่น เอกสารประกอบการสอน แผนการสอน เอกสารคำสอน ชุดการสอน หนังสือเรียนแบบหน่วย ใบการสอน และอื่นๆ 2) หนังสือเสริมประสบการณ์ 3) งานแปล 4) งานประดิษฐ์ 5) งานวิจัย 6) บทความทางวิชาการ และ 7) ผลงานในลักษณะอื่นๆ ซึ่งแสดงความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับหน้าที่ของครูอาจารย์ที่ปฏิบัติ ตามปริมาณและคุณภาพของเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด สำหรับงานวิจัย ครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียนควรคำนึงถึงแนวทางการทำวิจัยในเกณฑ์ต่อไปนี้ คือ 1) การพัฒนางานที่รับผิดชอบ งานวิจัยนั้นจะนำไปพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้หรือไม่ 2) การนำไปใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวาง ผลงานวิจัยนอกจากเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบจะต้องมีประโยชน์ต่อผู้อื่น หรือหน่วยงานอื่นที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างได้ผล และเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษาโดยทั่วไป 3) ความเป็นปรนัยของผลวิจัย ผลการวิจัยจะต้องไม่คลุมเครือ การแปลความ

ของข้อมูลต้องชัดเจน ผลงานจะต้องปรากฏในรูปที่ทุกคนสามารถตีความหรือเข้าใจความหมายได้ ถูกต้องในทิศทางเดียวกัน 4) ความลึกซึ้งของการวิจัยจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าอย่าง ลึกซึ้งและต่อเนื่อง 5) ความรอบรู้ในเรื่องที่ทำการวิจัย ผู้วิจัยควรจะต้องศึกษาข้อมูลในเรื่องนั้นๆ อย่าง ถี่ถ้วน และถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีความรอบรู้อย่างจริงจังในเรื่องที่ศึกษา และสามารถขยายผลให้บุคคล หรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้สอน การพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 6) ความทันสมัยของเรื่องที่จะทำการวิจัย

วัลลภ กันทรัพย์, 2534, (บทบรรณาธิการ) จะเห็นได้ว่า ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงานของครูผู้ทำการวิจัยในโรงเรียน เป็นบ่งชี้ความชอบตามภาระหน้าที่ของครู ที่เกิดจากผลของการที่ครูได้ทำการวิจัยในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารจะต้องบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน โดยใช้ผลงานการวิจัยของครูเป็นเกณฑ์ส่วนหนึ่ง เพื่อการพิจารณาความดีความชอบ หรือการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานของครูให้สูงขึ้น

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติตามหน้าที่ของผู้บริหาร ที่ได้กระตุ้นและสนับสนุนให้ครูในโรงเรียน มีการ ปฏิบัติงานด้านการศึกษาค้นคว้า หรือการคิดแก้ปัญหาการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัย โดย อาศัยทักษะการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนในทุกๆ ด้านที่สำคัญ ได้แก่ การส่งเสริมให้เกิดความ สำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียน การให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำการวิจัยในโรงเรียน การให้ความสำคัญ ของงานวิจัยในโรงเรียน การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำการวิจัยในโรงเรียน และการส่งเสริม ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของครูผู้ทำการวิจัยในโรงเรียน

#### 2.1.3.8 การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

ผู้บริหารควรจะดำเนินการประชาสัมพันธ์หน่วยงาน ทั้งบุคลากรภายใน หน่วยงานและประชาชนภายนอกหน่วยงาน ดังต่อไปนี้ 1) การประชาสัมพันธ์กับบุคลากรภายใน หน่วยงาน บุคลากรในหน่วยงานนับเป็นกำลังสำคัญยิ่งในการดำเนินงาน และอยู่ใกล้ชิดกับผู้บริหาร การสร้างความเข้าใจต่อกันต้องอย่างต่อเนื่องเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรรักดีต่อหน่วยงาน ซึ่งจะเอื้อต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากบุคลากรเข้าใจปัญหา ข้อจำกัด และนโยบายของ หน่วยงานไปในทิศทางเดียวกัน ปัญหาความขัดแย้งกันในหน่วยงานจะได้น้อยลง สำหรับความหมาย ของการประชาสัมพันธ์นั้น มีนักวิชาการให้ความหมายของการประชาสัมพันธ์ ดังต่อไปนี้

จอห์น อี มาร์สตัน (John E. Marston, 1979, p. 3) ได้กล่าวว่า การ ประชาสัมพันธ์ หมายถึง การสื่อสารที่โน้มน้าวใจ โดยมีการวางแผนเพื่อให้เกิดอิทธิพลต่อกลุ่ม ประชาชนที่สำคัญ

เสรี วงษ์มณฑา (2540, น. 1) ได้กล่าวว่า การประชาสัมพันธ์ หมายถึง การกระทำทั้งสิ้นทั้งหลาย ทั้งปวง ที่เกิดจากการวางแผนล่วงหน้า ในการที่จะสร้างความเข้าใจกับสาธารณชนที่เกี่ยวข้องเพื่อก่อให้เกิดทัศนคติที่ดี ภาพพจน์ที่ดีอันจะนำไปสู่สัมพันธภาพที่ดีระหว่างหน่วยงาน และสาธารณชนที่เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดการสนับสนุนและความร่วมมือกันเป็นอย่างดี

พรทิพย์ พิมลสินธุ์ (2540, น. 33) ได้ให้ความหมาย การประชาสัมพันธ์ หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามแผนการของการสื่อสารที่ได้กำหนดไว้ เพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันถูกต้องตรงกันในอันที่จะสร้างความเชื่อถือ ศรัทธา และความร่วมมือระหว่างสถาบันกับประชาชนกลุ่มเป้าหมาย โดยเป็นการปฏิบัติกิจกรรมที่ต่อเนื่องและหวังผลระยะยาว

จากความหมายของการประชาสัมพันธ์ สรุปได้ว่า การประชาสัมพันธ์ จึงเป็นกิจกรรมที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน องค์กร สถาบัน ซึ่งมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการประชาสัมพันธ์ไว้ดังนี้

#### 2.1.3.9 การส่งเสริมเทคโนโลยี

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528, น. 28) ได้กล่าวถึง สื่อการสอนว่า เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ นักเรียนเกิดความสนใจ และเกิดการเรียนรู้ในบทเรียนได้รวดเร็วยิ่งขึ้น กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 36) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา ดังนี้

1) ศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานในสถานศึกษา

2) ส่งเสริมให้ครู ผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน และการพัฒนางาน

3) จัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางาน

4) ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหาพัฒนา และการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอนกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

5) การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จากแนวปฏิบัติในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังกล่าว ผู้บริหารจะต้องสำรวจความต้องการของครูในการใช้วัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน จัดหาวัสดุประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอนมาบริการอำนวยความสะดวกแก่ครู

ส่งเสริมให้ครูได้มีการคิดค้น และผลิตวัสดุสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และควบคุม กำกับให้ครูได้ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ทันต่อความเจริญ ก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ ปัจจุบันบทบาทเทคโนโลยี สารสนเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาระบบการทำงานเกือบทุกระบบ ดังนั้นบทบาทความ เป็นผู้บริหารของหน่วยงาน ที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้า ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะเสริมสร้างประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานขององค์กรทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน องค์กรประกอบสำคัญ ส่วนหนึ่งในการความสำเร็จของหน่วยงานก็คือ บุคลากร การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากร เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคคล ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหาร เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ความเข้าใจ ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีศักยภาพในการคิดริเริ่ม การจัดการ บริหาร และ สรรค์สร้างสิ่งใหม่ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาและการ ประยุกต์ใช้งานเพื่อเพิ่มคุณภาพ และเพิ่มผลิตผลของการทำงานขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อ องค์กร และต่อการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน ให้เพียงพอต่อความต้องการ ปัจจุบันเป็นยุคที่มีการ ติดต่อสื่อสารกันอย่างกว้างขวางทั่วโลก เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนา องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน หน่วยงาน จึงมีความต้องการทรัพยากรบุคคลทางเทคโนโลยี สารสนเทศที่มีความรู้ความสามารถในด้านคิดค้นพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการสร้างสรรค์ ผลิตภัณฑ์ธุรกิจและบริการใหม่ๆ เป็นอย่างมาก ผู้บริหารควร มีเป้าหมายที่จะผลิตบุคลากรที่มีความรู้ ทั้งทางทฤษฎี และภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอ มีการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถ ด้านทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศและการบริหารการจัดการเพื่อตอบสนองสังคมทั้งภาครัฐและเอกชน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนให้โอกาสบุคลากรให้ สามารถนำความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศและ การบริหารการจัดการไปใช้ประโยชน์กับงานในต่างๆ

## 2.2. ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ

### 2.2.1 หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ

ในเรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งมาตรฐานวิทยฐานะ ตลอดจนความก้าวหน้า ของข้าราชการครูสายผู้สอน สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2548, น. 5-8) ได้รวบรวมและนำเสนอ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูสายผู้สอนโดยตรง มีด้วยกันหลายฉบับเป็นพื้นฐานเพื่อการ พัฒนาดตนเองให้ก้าวสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพสูงขึ้น

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องการบริหารงานบุคลากรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้บัญญัติเรื่องตำแหน่งข้าราชการครูและวิทยฐานะข้าราชการครูไว้ใน มาตรา 38 มาตรา 42 มาตรา 54 และมาตรา 55

มาตรา 38 ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี 3 ประเภท ดังนี้

1) ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

- 1.1 ครูผู้ช่วย
- 1.2 ครู
- 1.3 อาจารย์
- 1.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- 1.5 รองศาสตราจารย์
- 1.6 ศาสตราจารย์

ตำแหน่งใน 1.1 และ 1.2 จะมีในหน่วยงานการศึกษาใดก็ได้ ส่วนตำแหน่งใน 1.3 ถึง 1.6 ให้มีในหน่วยงานการศึกษาที่สอนระดับปริญญา

2) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

- 2.1 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
- 2.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา
- 2.3 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 2.4 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 2.5 ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- 2.6 อธิการบดี
- 2.7 ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษากำหนด

ตำแหน่งผู้บริหารใน 2.1 และ 2.2 ให้มีในสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษา ตามประกาศกระทรวง ตำแหน่งผู้บริหารใน 2.3 และ 2.4 ให้มีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารใน 2.5 และ 2.6 ให้มีในหน่วยงานการศึกษาที่สอนระดับปริญญา

3) ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษานิเทศก์

3.2 ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือตำแหน่งของข้าราชการที่ ก.ค.ศ.นำมาใช้กำหนดให้เป็นตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัตินี้

ในส่วนของมาตรา 39 ได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังต่อไปนี้ เป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ได้แก่

1) ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะ ดังต่อไปนี้

1.1 ครูชำนาญการ

1.2 ครูชำนาญการพิเศษ

1.3 ครูเชี่ยวชาญ

1.4 ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

2) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะ ดังต่อไปนี้

2.1 รองผู้อำนวยการชำนาญการ

2.2 รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

2.3 รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

2.4 ผู้อำนวยการชำนาญการ

2.5 ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

2.6 ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

2.7 ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

3) ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา มีวิทยฐานะ ดังต่อไปนี้

3.1 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ

3.2 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ

3.3 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ

3.4 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ

4) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีวิทยฐานะ ดังต่อไปนี้

4.1 ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

4.2 ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

4.3 ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ

4.4 ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

5) ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้มีวิทยฐานะ

มาตรา 42 กำหนดให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้โดยคำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพ คุณวุฒิการศึกษา การอบรม ประสบการณ์ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน หรือผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่

มาตรา 54 การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใด และการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะ ตามมาตรา 42 ซึ่งผ่านการประเมิน ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประสบการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 55 ให้มีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ในการกำหนดตำแหน่งเพื่อเป็นกรอบมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุดต่อการพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้กำหนดมาตรฐานของตำแหน่งข้าราชการครูไว้สอดคล้อง (สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า, 2548, น. 14-29) ดังต่อไปนี้

1) ชื่อตำแหน่งครู มีหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นบุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆ

2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2.1 จัดการเรียนการสอน

2.2 เอาใจใส่ และแนะแนว แก้ปัญหา แลส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน

2.3 สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน

3) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

3.1 มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือทางอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นคุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้

3.2 มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู



3.3 ผ่านการเตรียมนความพร้อมตามหลักเกณฑ์ขององค์กรวิชาชีพ

3.4 มีมาตรฐานของวิชาชีพ คุณธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพตามที่องค์กรวิชาชีพกำหนด

4) มาตรฐานวิทยฐานะครู

4.1 ครูชำนาญการ

4.2 ครูชำนาญการพิเศษ

4.3 ครูเชี่ยวชาญ

4.4 ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

หน้าที่และความรับผิดชอบของสมรรถนะ และดัชนีวัดการปฏิบัติงานตามวิทยฐานะของข้าราชการครู มีดังนี้

1) ครูชำนาญการ มีหน้าที่ และความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของหน่วยงานการศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย คุณภาพการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ในการวางแผนการสอน การจัดการเรียนรู้และประเมินผล สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีการพัฒนาจากการทำตามแบบไปสู่การคิดได้ด้วยตนเอง และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2) ครูชำนาญการพิเศษ มีหน้าที่ และความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของหน่วยงานการศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย คุณภาพการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และสามารถศึกษา วิเคราะห์งาน คิดค้น การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน สามารถพัฒนาผู้เรียนให้นำความรู้ ความเข้าใจ ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนคิดได้ด้วยตนเอง และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

3) ครูเชี่ยวชาญ มีหน้าที่ และความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของหน่วยงานการศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย คุณภาพการ

ปฏิบัติงานมีการคิดค้น วิเคราะห์ วิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนและงานวิชาการ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้วิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดเป็น ทำเป็น และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

4) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ มีหน้าที่ และความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางการของหน่วยงานการศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายคุณภาพการปฏิบัติงาน มีการวิจัยและพัฒนา สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพครูและเผยแพร่ อย่างกว้างขวางเพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนางานการเรียนการสอนและงานวิชาการสามารถพัฒนาผู้เรียน ให้ประเมินค่าได้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 3 ประเภท ประกอบด้วย 1) ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานทางการศึกษา 2) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา 3) ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวกำหนดให้มีวิทยฐานะต้องผ่านการประเมิน จึงจะได้รับการยกระดับให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น โดยประเมินงานในหน้าที่และรับผิดชอบ ตลอดจนสมรรถนะความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่นั้นๆ

#### 2.2.2.1 ความหมายของผลงานทางวิชาการ

การประเมินเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะทุกวิทยฐานะ และทุกสายงาน ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนดให้มีการเสนองานทางวิชาการด้วยนั้น ก.ค.ศ.ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2537, น. 42) ได้ให้ความหมายของผลงานทางวิชาการว่า หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานใดๆ ที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษา ค้นคว้า รวบรวม เรียบเรียง วิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงถึงความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในการสอนหรือการนิเทศหรือการบริหารหน่วยงานของผู้จัดทำผลงาน หรือได้นำไปใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2542, น. 21) ได้ให้ความหมายของผลงานทางวิชาการว่า หมายถึง ประเภทหรือหลักฐานใดๆ ที่จัดทำขึ้นจากการศึกษาค้นคว้า รวบรวม เรียบเรียง วิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงถึงความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในการสอนหรือการนิเทศ หรือการบริหารหน่วยงานของผู้จัดทำผลงาน และได้นำไปใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ (2551, น. 21) ให้ความหมายของ ผลงานวิชาการว่า หมายถึง เอกสาร หรือหลักฐานที่จัดทำขึ้นจากความรู้ความสามารถ ทักษะและ ประสบการณ์ของผู้จัดทำ โดยการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัยและ ได้นำไปใช้ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนางานในหน้าที่จนเกินผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและเป็นประโยชน์ ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

สำนักงานพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2546, น. 39) ได้ให้ความหมายของ ผลงานวิชาการว่า หมายถึง ผลที่เกิดจากการทำงานที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ นำเชื่อถือได้ โดยใช้ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่ดำเนินการอย่างมีเหตุผลในการดำเนินงานและผลที่เกิดขึ้นหรือมี ร่องรอยหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ เชื่อถือได้ ตรวจสอบได้ จึงทำให้ผลงานวิชาการนี้เป็นที่ยอมรับ เชื่อถือได้เมื่อนำไปอ้างอิงและใช้ประโยชน์ เช่น ใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน ใช้เผยแพร่ ใช้ประกอบในการพิจารณาข้อกำหนดตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่ง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546, น. 39) ได้ให้ความหมาย ของผลงานวิชาการว่า หมายถึง ผลที่เกิดจากการทำงานที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบเชื่อถือได้ โดยใช้ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่ดำเนินการอย่างมีเหตุผลในการดำเนินงานและผลที่เกิดขึ้นหรือมี ร่องรอยหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ เชื่อถือได้ ตรวจสอบได้จึงทำให้ผลงานวิชาการนี้เป็นที่ยอมรับ เชื่อถือได้เมื่อนำไปอ้างอิงและใช้ประโยชน์ได้ เช่น ใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน ใช้เผยแพร่ ใช้ประกอบในการพิจารณาข้อกำหนดตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่ง

จากการศึกษาความหมายของผลงานทางวิชาการดังกล่าว สรุปได้ว่า ผลงานทาง วิชาการ หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานใดๆ ที่ข้าราชการครูได้จัดทำขึ้นจากการได้ศึกษาค้นคว้า รวบรวม เรียบเรียง และวิเคราะห์เป็นความรู้ใหม่ที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ และนำไป พัฒนางานในหน้าที่ของตนเองได้

#### 2.2.1.2 ประเภทของผลงานทางวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2537, น. 43-45) ได้จำแนกประเภท ของผลงานทางวิชาการสำหรับข้าราชการครู ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1) ผลงานทางวิชาการประเภทที่เป็นเอกสาร เช่น ตำรา หนังสือ คู่มือครู ชุด การสอน เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน บทความทางวิชาการ งานวิจัย เป็นต้น

2) ผลงานทางวิชาการประเภทที่ไม่เป็นเอกสาร หรือผลงานทางวิชาการใน ลักษณะอื่น ได้แก่ ผลงานประเภทสิ่งประดิษฐ์ทางศิลปกรรม นวัตกรรมทางการศึกษา เครื่องทุ่นแรง หรือสิ่งประดิษฐ์อื่นๆ ผลงานทางวิชาการในลักษณะนี้จะต้องเสนอรายละเอียดต่างๆ เพื่อแสดงให้เห็น

คุณค่าหรือประโยชน์ของผลงานทางวิชาการอย่างชัดเจนด้วย เพื่อให้เกิดความสะดวกในการเรียกชื่อ และการจัดทำผลงานทางวิชาการ คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ได้กำหนดและจัดประเภทของ ผลงานทางวิชาการไว้ดังนี้ (นภลัย, 2548, น. 1-5)

1) หนังสือ หมายถึง เอกสารทางวิชาการหรือกึ่งวิชาการที่ได้เรียบเรียงอย่างมีระบบ เข้าปกเย็บเล่มเรียบร้อย มีสารบัญช แบ่งหมวดหมู่ของเนื้อหาอย่างชัดเจน ใช้อักษรตัวพิมพ์ และมีการเผยแพร่ เนื้อหาจะต้องมีความละเอียดสมบูรณ์และลึกซึ้งมาก แต่ไม่จำเป็นต้องครอบคลุมรายวิชาใดวิชาหนึ่งโดยเฉพาะ แบ่งได้เป็นดังนี้

1.1 หนังสือเรียน หรือแบบเรียน หมายถึง เอกสารที่จัดเป็นรูปเล่ม ใช้สำหรับการเรียน มีสาระตรงตามที่ระบุไว้ในหลักสูตรอย่างถูกต้อง อาจมีลักษณะเป็นหนังสือเล่มเดียว ตามกลุ่มวิชาหรือรายวิชาใด หรือเป็นชุด คือ มีหลายเล่มหลายชนิดอยู่ในชุดเดียวกันได้ และอาจมีแบบฝึกหัดประกอบด้วยเพื่อเป็นสื่อการเรียนสำหรับผู้เรียน ได้ฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะและแตกฉานในบทเรียน สำหรับรายวิชาที่เน้นทักษะและการปฏิบัติ

1.2 หนังสือเสริมประสบการณ์ หมายถึง หนังสือที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้เรียน และผู้สอนใช้ประกอบการเรียนการสอน แต่ไม่ได้กำหนดเป็นหนังสือเรียนหรือแบบเรียน เป็นหนังสือ เพื่อการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อความสนุกสนานเพลิดเพลิน เพื่อสร้างเสริมทักษะและนิสัยรักการอ่าน หรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่เรียนตามหลักสูตรให้กว้างขวางขึ้น จำแนกเป็นประเภท คือ

1. หนังสืออ่านนอกเวลา หมายถึง หนังสือที่ใช้ในการเรียนวิชาใดวิชาหนึ่ง ตามหลักสูตรนอกเหนือจากหนังสือเรียน สำหรับให้นักเรียนอ่านนอกเวลาเรียน โดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนตามหลักสูตร

2. หนังสืออ่านเพิ่มเติม หมายถึง หนังสือที่มีเนื้อหาสาระอิงหลักสูตร เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร หรือช่วยให้ผู้เรียนสามารถศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองตามความเหมาะสมของวัย และความสามารถในการอ่านของแต่ละบุคคล

3. หนังสือส่งเสริมการอ่าน หมายถึง หนังสือที่จัดทำเพื่อส่งเสริมให้ผู้อ่านเกิดทักษะในการอ่านและมีนิสัยการอ่านมากยิ่งขึ้น อาจเป็นหนังสือสารคดี นวนิยาย นิทาน ที่ไม่ขัดต่อวัฒนธรรมประเพณี และศีลธรรมอันดีงาม ให้ความรู้ มีคิด และมีสารประโยชน์และชวนให้อ่าน

4. หนังสืออ้างอิง หมายถึง หนังสือสำหรับใช้ค้นคว้าอ้างอิงเกี่ยวกับการเรียนการสอน

5. หนังสืออื่นๆ หมายถึง หนังสืออื่นๆ นอกจากที่กล่าวแล้ว

2) ตำรา หมายถึง เอกสารที่ใช้ในการเรียนวิชาใดวิชาหนึ่งโดยเฉพาะที่เรียบเรียงอย่างมีระบบ เช่น ประกอบด้วยคำนำ สารบัญ เนื้อเรื่อง สรุปและการอ้างอิงที่ครบถ้วนสมบูรณ์ทันสมัย โดยจะต้องมีเนื้อหาสาระอย่างละเอียด ครอบคลุมวิชา หรือส่วนของวิชาที่ตนเชี่ยวชาญ/ชำนาญการ โดยมีวัตถุประสงค์ที่ใช้เป็นหลักในการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษา และต้องจัดทำเป็นรูปเล่มอย่างเรียบร้อย

2.1 รูปแบบ เป็นรูปเล่มที่ประกอบด้วย คำนำ สารบัญ เนื้อเรื่อง การอธิบาย หรือการวิเคราะห์ การสรุป การอ้างอิงและบรรณานุกรม ทั้งนี้อาจมีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ทันสมัยและครบถ้วนสมบูรณ์ การอธิบายสาระสำคัญมีความชัดเจน โดยอาจใช้ข้อมูล แผนภาพ ตัวอย่างหรือกรณีศึกษา ประกอบจนผู้อ่านสามารถทำความเข้าใจในสาระสำคัญนั้นได้

2.2 การเผยแพร่ มีวิธีการเผยแพร่ ดังนี้

1 การเผยแพร่ด้วยวิธีการพิมพ์ โดยโรงพิมพ์ (Printing House) หรือสำนักพิมพ์ (Publishing House) หรือ โดยการถ่ายสำเนาเย็บเป็นรูปเล่ม หรือ ทำในรูปแบบอื่น ๆ

2. การเผยแพร่โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่นๆ ตัวอย่างเช่น การเผยแพร่ในรูปแบบของซีดีรอม

3) เอกสารประกอบการสอน หมายถึง เอกสาร หรืออุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง ตามหลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษา มีหัวข้อและเนื้อหาครอบคลุมและครบถ้วนตามรายละเอียดของวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 1 รายวิชา และครอบคลุมด้านความมุ่งหมายเนื้อหา กิจกรรมและวิธีสอน อุปกรณ์ที่ใช้ และวิธีประเมินผล เอกสารประกอบการสอนมีหลายประเภท ดังต่อไปนี้

3.1 ชุดการสอน หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นสำหรับใช้สอนวิชาใดวิชาหนึ่ง ซึ่งอาจจะจัดทำไว้เฉพาะเรื่องหรือรวมตลอดทั้งหลักสูตรก็ได้

3.2 แบบเรียนสำเร็จรูป หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อให้นักเรียนศึกษาด้วยตนเอง

3.3 รูปแบบ เป็นเอกสารหรือสื่ออื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในวิชา ที่ตนสอน ประกอบด้วย แผนการสอน หัวข้อบรรยาย และอาจมีสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้เพิ่มขึ้นอีกก็ได้ เช่น รายชื่อบทความหรือหนังสืออ่านประกอบ บทเรียบเรียงคำย่อเอกสารที่เกี่ยวข้อง แผนภูมิ (Chart) แถบเสียง (Tape) หรือภาพเลื่อน (Slide) เป็นต้น

3.4 การเผยแพร่ อาจเป็นเอกสารที่จัดทำเป็นรูปเล่มหรือถ่ายสำเนาเย็บเล่ม หรือเป็นสิ่งอื่นๆ เช่น ซีดีรอมที่ได้ใช้ประกอบการสอนวิชาใดวิชาหนึ่งในหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษามาแล้ว

4) เอกสารคำสอน หมายถึง เอกสารคำบรรยาย หนังสือเรียนหรืออุปกรณ์ที่ใช้สอนวิชาใดวิชาหนึ่ง ที่มีเนื้อหาสาระสมบูรณ์ครบถ้วนเต็มตามหลักสูตรการเรียนการสอนของวิชานั้น ลักษณะเป็นคำบรรยายของครูผู้สอนได้ เนื้อหาสาระแล้วอาจประกอบด้วยจุดประสงค์การเรียนรู้ ความคิดรวบยอด กิจกรรมท้ายบท รวมทั้งการวัดผลและประเมินผลด้วย ถ้าเป็นเอกสารจะต้องจัดพิมพ์หรือโรเนียว และจัดทำเป็นรูปเล่มเช่นเดียวกับคำหรือหนังสือทั่วไป ได้แก่ เอกสารคำสอนแบบหน่วย แบบเรียนสำเร็จรูป ชุดการสอน ฯลฯ เป็นต้น

4.1 รูปแบบ เป็นเอกสารรูปเล่มหรือสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในวิชาที่ตนสอน ประกอบด้วย แผนการสอน หัวข้อบรรยาย และมีสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้เพิ่มขึ้น เช่น รายชื่อบทความหรือหนังสืออ่านประกอบ บทเรียบเรียงคำย่อเอกสารที่เกี่ยวข้อง แผนภูมิ แถบเสียง ภาพเคลื่อนไหว ตัวอย่างหรือกรณีศึกษาที่ใช้ประกอบการอธิบายภาพ แบบฝึกปฏิบัติ รวมทั้งการอ้างอิงเพื่อขยายความที่มาจากสาระและข้อมูล และบรรณานุกรมที่ทันสมัย

4.2 การเผยแพร่ ต้องได้รับการจัดทำเป็นรูปเล่มด้วยการพิมพ์ หรือถ่ายสำเนาเย็บเล่ม หรือสิ่งอื่นๆ ที่แสดงหลักฐานว่าได้เผยแพร่ โดยใช้เป็น “คำสอน” ให้แก่ผู้เรียนในวิชานั้นๆ มาแล้ว

5) บทความทางวิชาการ หมายถึง เอกสารซึ่งเรียบเรียงจากผลงานทางวิชาการของตนเองหรือผู้อื่น ในลักษณะที่เป็นการวิเคราะห์หรือเสนอแนวคิดใหม่ๆ จากพื้นฐานทางวิชาการนั้นๆ และให้ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการ ในสาขาวิชาที่เผยแพร่โดยสม่ำเสมอ หรือในหนังสือรวมบทความทางวิชาการ โดยการนำเสนอต่อที่ประชุมสัมมนาก็ได้

5.1 รูปแบบ เป็นบทความที่มีความยาวไม่มากนัก ประกอบด้วยการนำความที่แสดงเหตุผลหรือที่มาของประเด็นที่ต้องการอธิบายหรือวิเคราะห์ กระบวนการอธิบายหรือวิเคราะห์และบทสรุปมีการอ้างอิงและบรรณานุกรมที่ครบถ้วนและสมบูรณ์

5.2 การเผยแพร่ เผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

1. เผยแพร่ในรูปของบทความทางวิชาการในวารสารทางวิชาการ ทั้งนี้วารสารทางวิชาการนั้นอาจเผยแพร่เป็นรูปเล่มสิ่งพิมพ์หรือเป็นสิ่งอิเล็กทรอนิกส์ที่มีกำหนดการเผยแพร่อย่างแน่นอนชัดเจน

2. เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความในรูปแบบอื่นที่มีการบรรณาธิการ ประเมิน และตรวจสอบคุณภาพของบทความต่างๆ ในหนังสือเล่มนั้นแล้ว

3. เผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) ของการประชุมทางวิชาการในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ ที่มีการบรรณาธิการ ประเมิน และตรวจสอบคุณภาพของบทความต่างๆ ที่นำเสนอแล้ว เมื่อได้เผยแพร่ตามลักษณะข้างต้น และได้มีการพิจารณาประเมินคุณภาพของ “บทความทางวิชาการ” นั้นแล้ว การนำ “บทความทางวิชาการ” นั้น มาแก้ไขปรับปรุง หรือเพิ่มเติมส่วนใดส่วนหนึ่ง เพื่อนำมาเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และให้มีการประเมินคุณภาพ “บทความทางวิชาการ” นั้นอีกครั้งหนึ่ง จะกระทำไม่ได้

6) ผลงานวิจัย/วิเคราะห์ ผลงานวิจัย หมายถึง ผลงานการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบและมีความมุ่งหมายที่ชัดเจนแน่เพื่อให้ได้มาซึ่งทฤษฎี หลักการ ปัญหา วิธีการแก้ปัญหา การรับรอง หลักการหรือการพิสูจน์ทฤษฎี ซึ่งนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาโดยอาจเป็นการวิจัยในเชิงทดลอง การวิจัยเชิงสำรวจ หรือการวิจัยเชิงทฤษฎีปฏิบัติก็ได้ โดยมีลักษณะเป็นเอกสารที่มีรูปแบบของการวิจัยตามหลักวิชาการ ส่วนรายงานผลการวิเคราะห์ หมายถึง เอกสารจากการศึกษาเรื่องหรือสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนแล้ว แยกแยะออกเป็นส่วนย่อย เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ ง่ายขึ้น โดยการกำหนดเรื่องที่จะศึกษา ขอบเขตของเรื่องที่แน่นอน วิธีการศึกษาประเด็นที่แยกแยะออกเป็นส่วนย่อย ข้อมูลรายงานอย่างกว้างขวาง มีตัวอย่าง แผนภูมิ ตารางหรือการคำนวณทางสถิติประกอบและถือเป็นเอกสารอ้างอิงได้

7) งานแปล หมายถึง คำราหรือหนังสือที่แปลมาจากภาษาหนึ่งเป็นอีกภาษาหนึ่งได้ใจความถูกต้องตามฉบับเดิม ให้สื่อความหมายเป็นที่เข้าใจแก่ผู้อ่าน และเรียบเรียงตลอดจนปรับปรุง รายละเอียดให้เหมาะสมในกรณีที่เป็นงานแปลนี้ อาจแปลจากคำราหรือหนังสือเล่มใดเล่มหนึ่ง หรือแปลเฉพาะบางตอนของคำรา หรือหนังสือหลายเล่มแล้วนำมารวบรวมเป็นเล่มก็ได้

#### 7.1 การเผยแพร่ มีวิธีการเผยแพร่ ดังนี้

1. การเผยแพร่ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์หรือสำนักพิมพ์
2. การเผยแพร่โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่นๆ เช่น การเผยแพร่ในรูปแบบของซีดีรอม การเผยแพร่ดังกล่าวนี้ จะต้องเป็นไปอย่างกว้างขวางมากกว่าการใช้ในการเรียนการสอนวิชาต่างๆ ในหลักสูตรเท่านั้น จำนวนพิมพ์เป็นดัชนีหนึ่งที่สามารถแสดงการเผยแพร่อย่างกว้างขวางในการเผยแพร่ได้เช่นกัน ทั้งนี้ต้องได้รับการตรวจสอบและรับรองการเผยแพร่จากคณะกรรมการของสถาบันอุดมศึกษา คณะ และ/หรือสถาบันทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชานั้น และต้องเผยแพร่

ผู้สภารณชนมาแล้วไม่น้อยกว่าสี่เดือน เมื่อได้มีการพิจารณาประเมินคุณภาพของ “งานแปล” ไปแล้ว การนำ “งานแปล” นั้นไปแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมเนื้อหาใน “งานแปล” เพื่อนำมาเสนอขอกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการและให้มีการประเมินคุณภาพ “งานแปล” นั้นอีกครั้งหนึ่งอาจทำได้ แต่ จะต้องทำการเผยแพร่ “งานแปล” นั้นใหม่อีกครั้งหนึ่ง

8) รายงานการศึกษาค้นคว้า หมายถึง เอกสารจากการศึกษาค้นคว้าเรื่อง เกี่ยวกับวิชาที่สอนหรือวิชาในภาคปฏิบัติ โดยการแสวงหาความรู้จากตำรา หนังสือ บทความทาง วิชาการและจากการเข้าร่วมสัมมนา การอภิปรายและการทดลองหรือในที่ปฏิบัติและจากแหล่งความรู้ ต่างๆ เพื่อปรับปรุงวิธีการสอนหรืองานที่ปฏิบัติในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ เช่น การเสนอวิธีการสอน หรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้ผลดียิ่งขึ้น แล้วเสนอเป็นเอกสารรายงาน กรณีที่มีการศึกษาค้นคว้า เพื่อจัดทำวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นสื่อการเรียนการสอน ก็ให้ส่งตัวอย่างวัสดุอุปกรณ์นั้นมาเป็นหลักฐานด้วย

9) สื่อการเรียนการสอน หมายถึง สื่อการเรียนการสอนประเภทหนึ่ง มี ลักษณะเป็นอุปกรณ์ที่ผลิตออกมาใช้ประกอบการเรียนการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง เพื่อช่วยเสริมสร้าง การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลงานทางวิชาการลักษณะนี้จะต้องมีเอกสารประกอบด้วย

10) รายงานโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน หมายถึง โครงการที่ ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับสาขาวิชาที่สอนหรืองานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา โดยระบุเหตุผลหรือความ จำเป็น วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและผลกระทบอื่นๆ และประ โยชน์ต่อนักเรียนนักศึกษาทั่วไป ทั้งนี้ จัดทำเป็นเอกสารเสนอข้อมูลดังกล่าวอย่างละเอียด

11) ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นๆ หมายถึง ผลงานอย่างอื่นที่มีใช้ ผลงานทางวิชาการ ตามข้อ 1-10 โดยปกติหมายถึง สิ่งประดิษฐ์ หรืองานสร้างสรรค์ที่มีคุณค่า เช่น เครื่องทุนแรง ผลงานด้านศิลปะ รวมถึงงานแปลจากตัวงานต้นแบบที่เป็นงานวรรณกรรม หรืองาน ด้านปรัชญา หรือประวัติศาสตร์ หรือวิทยาการสาขาอื่นบางสาขาที่มีความสำคัญและทรงคุณค่าใน สาขาวิชานั้นๆ ซึ่งเมื่อนำมาแปลแล้วจะเป็นการเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการที่ประจักษ์ชัด เป็นการ แปลจากภาษาต่างประเทศเป็นภาษาไทยหรือจากภาษาไทยเป็นภาษาต่างประเทศ หรือแปลจากภาษา ต่างประเทศหนึ่งเป็นภาษาต่างประเทศอีกภาษาหนึ่ง

#### 11.1 การเผยแพร่ มีวิธีการเผยแพร่ ดังนี้

1. การเผยแพร่ด้วยวิธีการพิมพ์ โดยโรงพิมพ์ หรือสำนักพิมพ์ หรือโดยการถ่ายสำเนาเย็บเป็นรูปเล่ม หรือทำในรูปแบบอื่นๆ

2. การเผยแพร่โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่นๆ ตัวอย่างเช่น การ เผยแพร่ในรูปของซีดีรอม



3. การเผยแพร่โดยการจัดนิทรรศการ การจัดการแสดง หรือมีการนำไปใช้หรือประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลาย การเผยแพร่ดังกล่าวนี้ จะต้องเป็นไปอย่างกว้างขวางมากกว่าการใช้ในการเรียนการสอนวิชาต่างๆ

#### 2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ

แรงจูงใจมาจากฐานคติที่ว่า โดยทั่วไปแล้วคนไม่ได้ทำงานเต็มความสามารถเท่าที่ตนมีอยู่เสมอไป อันมีผลมาจากแรงจูงใจของบุคคลนั้นๆ บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่แน่นอน ระดับในการทำงานสม่ำเสมอและมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นเสมือนพลังกระตุ้น พฤติกรรม ให้บุคคลใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544, น. 118) ซึ่งแรงจูงใจในภาษาอังกฤษ คือ คำว่า Motivation มีความหมายหลากหลายกันตามแนวคิดและการนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กร

##### 2.2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

อารี พันธุ์ณี (2546, น. 269) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ ปัจจัยต่างๆ ที่นำมาอาจจะเป็นเครื่องล่อรางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว

เต็มศักดิ์ คทวนิช (อ้างถึงใน พาสณา จุฬรัตน์, 2548 , น. 194) สรุปความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการของการใช้ปัจจัยทั้งหลายที่จะทำให้บุคคลเกิดความต้องการเพื่อสร้างแรงขับและแรงจูงใจ ไปกระตุ้นร่างกายให้แสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้โดยปัจจัยดังกล่าวนี้ อาจจะเป็นสิ่งเร้าภายนอกกับสิ่งเร้าภายในหรือทั้งสองประการก็ได้

เสนาะ ดิยาวี (2543, น. 208) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจในความหมายหนึ่ง คือ การจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรม และมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น ดังนั้นการจูงใจจึงประกอบด้วย ความต้องการ (needs) พลัง (force) ความพยายาม (effort) และเป้าหมาย (goal)

พวงเพชร วัชรอยู่ และสุปราณี สนธิรัตน์, 2537, น. 187) ให้ความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งใดๆ ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ

ศุชา จันทน์แอม (2533, น. 101) กล่าวว่า การจูงใจโดยทั่วไป หมายถึง 1) สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทาง (goal) ที่ตั้งไว้ 2) พฤติกรรมที่สนองความต้องการของมนุษย์ และเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทาง และ 3) พฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นโดยแรงขับ (drive) ของแต่ละบุคคล มีแนวโน้มมุ่งไปสู่

จุดมุ่งหมายปลายทางอย่างใดอย่างหนึ่ง และร่างกายอาจจะสมประสงค์ในความปรารถนาอันเกิดจากแรงขับนั้นๆ ได้ เมื่อร่างกายเกิดความต้องการ (needs) ขึ้นก็จะเกิดแรงขับ ซึ่งทำให้เกิดความตึงเครียดขึ้น มนุษย์และสัตว์จะต้องหาทางบำบัดความต้องการนี้

Daft (2000, p. 534) กล่าวถึง แรงจูงใจว่า หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นบุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

Griffin (1999, p. 484) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ชุดของพลังผลักดันที่เป็นสาเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบต่อความต้องการของตน

Vroom (1995, p. 7) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง กระบวนการในการควบคุมหรือครอบงำทางเลือกโดยบุคคลหรืออินทรีย์ต่ำสุด (lower organism) โดยไม่เปิดโอกาสให้เลือกทางเลือกอื่นๆ ด้วยความสมัครใจ เช่น เมื่อเราเกิดความรู้สึกหิว เราก็ต้องรับประทานอาหารเพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกาย ซึ่งไม่มีโอกาสเลือกทางเลือกอื่นแต่อย่างใด

Chemngton (1994, p. 132) มองแรงจูงใจว่า เป็นความเข้มข้น (intensity) ความมุ่งมั่น (direction) และความทนตึงแน่น (persistence) ของพฤติกรรม ทฤษฎีด้านแรงจูงใจทั้งหมดมุ่งไปสู่วิถีทางในการอธิบายการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ อันสืบเนื่องมาจากแรงจูงใจเป็นสาเหตุหลัก

Dubrin and Ireland (1993, p. 294) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ กระบวนการที่ถูกทำให้เพื่อขับเคลื่อนและสนับสนุนพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในองค์กร

Luthans (1992, p. 147) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ กระบวนการซึ่งเริ่มต้นจากความรู้สึกที่ไม่เพียงพอหรือเต็มไม่เต็มทางจิตใจ ที่เรียกกันว่าความต้องการซึ่งเป็นแรงขับที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ที่จะบรรลุตามเป้าหมายอันเป็นสิ่งที่ล่อใจ นั่นคือ ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ (needs) แรงขับ (drive) และรางวัล อันเป็นสิ่งที่ล่อใจ (incentive)

Bolles (1967, p. 147) อธิบายว่าแรงจูงใจ คือ ตัวแทน (agency) หรือปัจจัย (factor) หรือพลังขับเคลื่อน (force) ที่ช่วยในการอธิบายพฤติกรรม แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมในตัวมนุษย์และอินทรีย์ต่างๆ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้า สิ่งจูงใจ และแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีแนวทาง โดยมีเงื่อนไขและความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายตามที่ต้องการ

Tolman (อ้างถึงใน กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ, 2528, น. 227) กล่าวว่า การจูงใจประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ 1) แรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการ ความสนใจ ทักษะนิสัย ลักษณะนิสัย ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดภายในร่างกาย และ 2) สิ่งจูงใจหรือเครื่องล่อ ได้แก่ สิ่งเร้าต่างๆ ที่อยู่ภายนอกจูงใจ ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม

สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม (2548, น. 71-72) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่จะทำให้เกิดการที่จะกระทำ หรือไม่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และทำให้เกิดความพร้อมในการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้แรงจูงใจทำให้บุคคลหรือผู้เรียนสามารถไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางตามที่พวกเขาคาดหวังไว้

ชัยนาท นาคบุบผา (2549, น. 54-56) กล่าวถึง แรงจูงใจว่า มีอิทธิพลต่อการเรียนและการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก หากผู้เรียนหรือผู้ทำงานได้รับแรงจูงใจในระดับสูงย่อมทำให้พวกเขามีความตั้งใจเรียนหรือทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยไม่ย่อท้อ

กฤษณา ศักดิ์ศิริ (2550, น. 123) กล่าวว่า แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ 1) ส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดันนั้นๆ อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้ ให้พลังอินทรีย์แสดงพฤติกรรม และ 2) กำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุถึงเป้าหมายประสงค์ คือ สำเร็จตามความต้องการ

กิติ ดัชคานนท์ (2552, น. 121) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ทำให้เกิดความสนใจการเลือก และกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา 2) ทำให้เกิดพฤติกรรมเกิดพลังงานเร้าให้มีกิจกรรม และ 3) นำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย

ประยูรศรี มณีสร (2552, น. 35-71) กล่าวว่า แรงจูงใจมีส่วนช่วยส่งเสริมให้คนทำงานนั้นๆ บรรลุถึงความสำเร็จ และแรงจูงใจนี้จะเป็นสิ่งที่นำทางให้คนทำงานไปในแนวทางที่ถูกต้องหรือเป็นพฤติกรรมที่สนองตอบความต้องการของมนุษย์ และเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางซึ่งอาจจะเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายในหรือสิ่งเร้าภายนอกก็ได้

พงศ์ หรดาล (2540, น. 65) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ทำให้เกิดความสนใจการเลือก และกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา 2) ทำให้เกิดพฤติกรรมเกิดพลังงานเร้าให้มีกิจกรรม และ 3) นำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย

อุบลรัตน์ เฟื่องสฤติย์ (2543, น. 53-58) กล่าวว่า แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ 1) ธรรมชาติของบุคคล มีผลต่อการเรียนรู้ นั่นย่อมจะมีความแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคลสามารถพิจารณาในรายละเอียดแต่ละชนิดได้ ดังนี้ อายุ แรงขับ อารมณ์ ความตั้งใจและความสนใจ

และ 2) สถานการณ์ต่างๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม จะมีผลทำให้แรงจูงใจในการเรียนรู้แตกต่างกันออกไป ประกอบด้วย การตั้งเป้าหมาย การตั้งระดับความทะเยอทะยานในการเรียนรู้ การแข่งขัน และการเสริมแรง

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ ความรู้สึกนึกคิดเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ออกมาต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานในองค์การ โดยแสดงออกให้เห็นได้จาก ความเต็มใจของบุคคลในการแสดงออกและการที่อุทิศกายและใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

#### 2.2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

นักการศึกษาหลายท่านได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ และทฤษฎีแรงจูงใจมีมากมายหลายทฤษฎี โดยมีพัฒนาการจากวิธีการใหญ่สองวิธีด้วยกัน คือ ทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหา และทฤษฎีว่าด้วย กระบวนการ ซึ่งทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหานี้เน้นความต้องการภายในว่าเป็นตัวกระตุ้นและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมนั้นคงอยู่ ทฤษฎีกระบวนการว่าด้วยกระบวนการของความคิดและกลวิธีต่างๆ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เลือกพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้น ทฤษฎีต่างๆ เหล่านี้ไม่มีทฤษฎีใดได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ทุกทฤษฎีมีความคล้ายกันและมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ทฤษฎีที่รู้จักกันแพร่หลายมีดังนี้

#### 1) ทฤษฎีลำดับขั้นตามความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

มาสโลว์ได้สรุปลักษณะของแรงจูงใจไว้ว่าการจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระบบ ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ มี 5 ระดับ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสำเร็จในชีวิต โดยมีลักษณะเรียงลำดับจากต่ำไปหาสูง

ในการนำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ไปใช้ในการจูงใจการบริหาร มีข้อควรพิจารณา ดังนี้ 1) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นตัวจูงใจอีกและจะเกิดความต้องการที่สูงขึ้นจะเป็นตัวจูงใจต่อไป 2) ความต้องการของแต่ละคนมีความซับซ้อนมาก กล่าวคือ ความต้องการของแต่ละคนอาจไม่เป็นไปตามลำดับขั้นก็ได้ และ 3) ทฤษฎีของมาสโลว์ไม่ได้พัฒนามาจากข้อมูลเชิงประจักษ์ (empirical) จึงมีลักษณะคล้ายทฤษฎีบนเก้าอี้ (armchair theory) ทำให้ขาดความน่าเชื่อถือในเชิงวิทยาศาสตร์ บางครั้งไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมความต้องการได้อย่างชัดเจน (Owens, 1981, p. 210)

แต่อย่างไรก็ตามทฤษฎีของมาสโลว์ก็ยังได้รับความนิยมในการนำมาปรับใช้ในองค์กรต่างๆ อย่างกว้างขวาง และแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร ทั้งนี้เพื่อสร้างความพึงพอใจหรือตอบสนองความต้องการของคนในองค์กร อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ในการศึกษาเพื่อทราบถึงความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาว่า มีความต้องการในด้านใดบ้าง และหากผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจในความต้องการของบุคลากรก็จะสามารถตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าวได้และเกิดผลต่อสถานศึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

## 2) ทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุนของ เฮิร์ซเบิร์ก

ทฤษฎีการจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, et al., 1990) ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำ และความไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีรายละเอียด ดังนี้

(1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงานความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึงการยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับคำตำหนิตติเตียน หรือการกล่าวโทษ

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพบุคคลหรือตำแหน่ง ในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการทำงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อ อบรม อบรม

(2) ปัจจัยคำจูงหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

เฮิร์ซเบิร์ก กล่าวถึง ปัจจัยคำจูงหรือปัจจัยสุขอนามัยว่า เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่นๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

2.3 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชางานของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม

2.4 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

2.5 สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

2.6 สถานภาพของวิชาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสังคมที่มีวิชาชีพเดียวกัน หรือสถานภาพของวิชาชีพในสายตาของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกัน หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลวิชาชีพอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต้องงาน ให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

2.7 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่ง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

2.8 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life) หรือสภาพความเป็นอยู่ หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดี หรือไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัว และส่วนตัวอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีการจูงใจของเอิร์ทเบิร์ต เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ส่วน คือ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาแล้วผู้วิจัยเห็นว่าทฤษฎีดังกล่าว มีความเหมาะสมกับการนำมาประยุกต์ใช้กับองค์การทางราชการและผู้บริหารในองค์การควรเอาปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยภายในมาเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจในเวลาเดียวกันก็ต้องตอบสนองหรือใช้ปัจจัยค้ำจุนควบคู่กันไป จึงจะทำให้การดำเนินการขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์

### 3) ทฤษฎีการจูงใจของ วรูม (Expectancy theory)

วรูม (Vroom) ได้เสนอแนวคิดเรื่อง การจูงใจ ว่าบุคคลจะประเมินความเป็นไปได้ของผลที่จะเกิดขึ้นแล้วจึงดำเนินการปฏิบัติตามที่ตนคาดหวังไว้ ดังนั้นรูปแบบของแรงจูงใจตามทฤษฎีนี้ จึงประกอบด้วยความพอใจ (valence) และความคาดหวัง (expectancy) ซึ่งเป็นตัวทำให้เกิดแรงจูงใจและผลลัพธ์ (out come) มีความหมายว่า ระดับแรงจูงใจเป็นไปตามระดับความต้องการที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและระดับความเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับสิ่งนั้น ทฤษฎีนี้มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญ คือ

1) ปัจจัยภายใน (ความต้องการ) และปัจจัยภายนอก (สภาพแวดล้อม) มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล

2) พฤติกรรมใดๆ เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองของบุคคล

3) บุคคลมีความแตกต่างกันในความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมาย

4) บุคคลจะเลือกใช้พฤติกรรมใดยอมเป็นไปตามการรับรู้ผลต่อเนื่องจากพฤติกรรมนั้น

5) แรงจูงใจตามทฤษฎีนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยตัวแปรสำคัญสองตัวประกอบกัน คือ ความคาดหวัง และคุณค่าของผลลัพธ์ ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อความสามารถของตนเองหรือ โอกาสและความเป็นไปได้ที่เขาจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มีความคาดหวังสูงย่อมมีแรงจูงใจสูง แต่ถ้าบุคคลใดไม่เชื่อใจ

ตัวเองว่า จะทำงานได้สำเร็จพนักงานคนนั้นไม่มีแรงจูงใจที่จะทำ หรือจะไม่พยายามทำงานนั้น คุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) หมายถึง คุณค่า หรือความสำคัญที่บุคคลรับรู้ต่อผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับ โดยทั่วไปถ้าบุคคลรับรู้คุณค่าสูงต่อผลตอบแทน หรือรับรู้ว่าคุณค่ามีความสำคัญสูงมากเท่าไร ยิ่งทำให้มีแรงจูงใจสูงมากขึ้นด้วยและจะทุ่มเทความสามารถในการกระทำเพื่อได้ผลลัพธ์นั้น

ทฤษฎีความคาดหวังของ วรูม จะใช้ได้ผลดีกับผู้ที่ปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะการควบคุมจากภายใน (Internal Locus of Control) เพราะบุคคลเหล่านี้เชื่อมั่นว่าเขาเป็นคนกำหนดแนวทางชีวิตของตนเองได้ ความพยายามและความสามารถของเขาจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน แต่ทฤษฎีนี้ไม่เหมาะจะใช้กับบุคคลที่มีลักษณะการควบคุมจากภายนอก เพราะพวกนี้เชื่อในเรื่องดวงโชควาสนา ความบังเอิญ และสิ่งภายนอกอื่นๆ ไม่เชื่อในความสามารถและความพยายามของตัวเองว่าจะทำให้พบความสำเร็จได้

#### 4) ทฤษฎี ERG (ERG THEORY: Existence Relatedness Growth Theory)

เป็นทฤษฎีที่ Clayton Alderfer พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน 3 อย่าง ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่พักอาศัยความปลอดภัยทางร่างกาย
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness Needs) เป็นบทบาทที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนและความพึงพอใจ การปฏิสัมพันธ์ในสังคมนำมาสู่เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ การเคารพนับถือ การยอมรับ และความต้องการเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทการทำงานกับตัวพนักงานเองรวมทั้งครอบครัวและเพื่อน
3. การต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุด เช่น ได้รับการยกย่อง ประสบผลสำเร็จในชีวิต ความเจริญก้าวหน้าซึ่งต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ความต้องการนี้ประกอบด้วย การท้าทายอิสรภาพของตัวเองที่จะทำให้ความสามารถนั้นเกิดความเป็นจริงได้

ความต้องการในทฤษฎี ERG ไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับขั้นบุคคลอาจเกิดความต้องการในระดับสูงได้ โดยไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานและความพึงพอใจที่มาจากความต้องการจะเพิ่มมากขึ้น



5) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ แมคเคลแลนด์ (McClelland Achievement Motivation Theory)

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อคนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ปีค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (thematic apperception test (tat)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ ดังนี้ นำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคเคลแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ

(1) ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement : nach) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nach) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

(2) ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation : naff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

(3) ความต้องการอำนาจ (need for power : npower) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

### 2.2.3 แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ

แรงจูงใจเป็นวิธีการชักนำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ซึ่งบุคคลจะมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าวนี้จะต้องมีแรงจูงใจ แรงจูงใจเป็นสิ่ง

ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเร้า หากมีแรงจูงใจมาช่วยย้อมทำให้บุคคลปฏิบัติงานเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถและสามารถจะทำผลงานทางวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของตนเอง และคุณภาพการศึกษาได้

สมภพ แซ่โก (2551, น. 6) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือความรู้สึกรักใคร่ เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งออกมาต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยแสดงออกให้เห็นได้จากความเต็มใจของบุคคลในการแสดงออกและการที่อุทิศกายและใจในการปฏิบัติงานทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากงานวิจัยของ สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549, น. 74-83) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักบริหารการงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันตก ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อจำแนกตามประเภทการดำเนินงานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประเภทการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยรวมและรายด้านแต่ละด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ ลังกา (2546, น. 35-36) ศึกษาการวิเคราะห์สหพันธ์โนนนิคอระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า สิ่งกระตุ้น หรือ โน้มน้าวจิตใจในการทำผลการทางวิชาการได้ดังนี้ 1) แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ ไม่ว่าจะแรงจูงใจจะเป็นโดยตรงหรือทางอ้อมก็จะไปกระตุ้นหรือโน้มน้าวให้ครูเกิดความรู้สึกรับรองพอใจที่อยากทำผลงานทางวิชาการ หรือมีความพยายามที่จะทำผลงานทางวิชาการให้สำเร็จได้ จากผลการวิจัยของ ขวัญจิรา ทองนำ (2547, น. 13) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายในที่เมื่อได้ปฏิบัติงานและมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอยปฏิบัติงานโดยไม่ต้องการสิ่งตอบแทนเป็นผู้ที่รักงานมีความตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ไม่มีที่สิ้นสุด

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจเป็นวิธีการชักนำให้บุคคลมีพฤติกรรมตามที่เรากำลังต้องการหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้จะต้องมีแรงจูงใจในการทำงานทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ได้อย่างเต็มความสามารถจะทำผลงานทางวิชาการ

ทำงานทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ และสามารถจะทำผลงานวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาการสอนของตนได้ ซึ่งผู้วิจัยได้และสรุปว่าแรงจูงใจในการทำ ผลงานทางวิชาการ หมายถึง ความต้องการที่จะเกิดขึ้นจนเกิดเป็นแรงจูงใจกระตุ้นให้เปลี่ยนแปลง พฤติกรรมเพื่อเป็นการตอบสนองในการทำผลงานทางวิชาการ 3 ด้าน คือ ความต้องการความก้าวหน้า ความต้องการความเคารพนับถือ และความต้องการอำนาจ ดังนี้

#### 1) ความต้องการความก้าวหน้า

แซนเดอร์ (Sanders, 1988, p. 272) ได้กล่าวว่า เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความ ต้องการความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเป็น ตัวชี้วัดด้านหนึ่งของคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานดี จะรู้สึกภาคภูมิใจ และพอใจในงานที่ทำ ซึ่งความพอใจในงานเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมิต สัจญกร (2536, น. 19) ได้กล่าวว่า โลกของการทำงานมีปัจจัยหลายประการที่จะนำไปสู่ ความสำเร็จ บางคนทำงานหนักเพื่อให้มั่นใจว่าเขาจะมีผลงานมากขึ้น และมีคุณค่าต่อองค์กร การที่ ได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนสูงขึ้น โดยรับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และความก้าวหน้าในการทำงาน นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง ด้วยเหตุนี้ บุคคลเข้ามาสู่องค์กรด้วยความมุ่งมั่นอย่างน้อยที่สุด สองประการคือ ต้องการความมั่นคง ในชีวิตการงาน และความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ และจากการศึกษาความมั่นคงต่ออาชีพใน องค์กร สรุปได้ว่า ความมั่นคงต่ออาชีพในองค์กร ประกอบด้วยสถานภาพในองค์กรความพึงพอใจ ในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ โอกาสก้าวหน้าในงาน ดังผลวิจัยของ สุวรรณ ภูนิติวิมลชัย (2541, บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการ ปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง

ผกาวรรณ แน่นอน (2541 อ้างถึงใน สถาพร ปิ่นเจริญ, 2547) ได้ศึกษาความ มั่นคงในการทำงานของครูใน โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบที่สำคัญ ที่มีผลต่อความมั่นคงในการทำงานของครู คือ ด้านรายได้ ด้านความก้าวหน้าใน การทำงาน ด้านสวัสดิการ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมชาติ ทองสมุทร (2547, น. 72) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนทุกระดับมีความมุ่งหวังอยากก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ไปให้ถึงที่สุด ซึ่งแต่ละคนจะก้าวหน้าได้มากแค่ไหนอยู่ที่ความสามารถ เฉพาะตัวและปัจจัยรอบข้างหลายๆ ด้าน และเมื่อมีความก้าวหน้าแล้วจะมีความมั่นคงได้ถ้าเป็น ความก้าวหน้าที่ได้มาจากความสามารถเฉพาะตัวและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาหลายๆ ระดับ หลายๆ หน่วยงาน และเมื่อก้าวหน้าแล้วจะต้องพัฒนา

ตนเองอยู่ตลอดเวลาโดยไม่หยุดนิ่ง หรือตกอยู่ในความประมาทจะเป็นความก้าวหน้าที่ยั่งยืน และมีความมั่นคงในงาน

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการความก้าวหน้า หมายถึง ความพยายาม ความมุ่งมั่นของข้าราชการครูที่จะพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ทำให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ให้สำเร็จ โดยได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนางานเพื่อจัดเป็นเอกสารหลักฐานทางวิชาการให้ได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ร่วมงาน เกิดเป็นแรงกระตุ้นในการทำผลงานวิชาการต่อไป

## 2) ความต้องการความเคารพนับถือ

ทิพมาศ แก้วชิม (2543, น. 8) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับคำลึงจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญกับองค์กร สอดคล้องกับ ธนาวรรณ พลหาญ (2542, น. 8 อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544) ได้กล่าวถึง ความหมายของการยอมรับนับถือว่า การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็นชุมชนยอมรับความรู้สึกความสามารถ และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ปฏิบัติ เป็นต้น

เสนาะ ดิยาวัว (2544, น. 296) การสร้างความเข้าใจในความรู้สึกที่ดี เสริมสร้างความต้องการของผู้ปฏิบัติงานให้ผลประโยชน์ตอบแทน สร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้น ให้ได้จะเป็นผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและมีผลงานที่ยอมรับ นอกจากนี้ บุศรา เตียงบรรจง (2546, น.4) กล่าวว่า การที่ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเรื่องผลงานความคิดเห็นจะส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในฐานะของตน

วิไลลักษณ์ ลังกา (2546, น. 35) ศึกษาการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาราชบุรี ได้ให้ความหมายคำว่า "ได้รับนับถือ" หมายถึง ลักษณะการได้รับการชื่นชมการยกย่อง การยอมรับ ความสามารถ หรือการได้รับรางวัลจากบุคคลรอบข้างที่ไปกระตุ้นหรือโน้มน้าวให้ข้าราชการครูเกิดความปรารถนา พึงพอใจที่จะทำผลงานทางวิชาการให้สำเร็จได้ การศึกษาของ ขวัญจิรา ทองนำ (2547, น. 19) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ได้ให้ความหมายของต้องการได้รับการยอมรับนับถือว่า การยอมรับนับถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งต่อแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงาน การที่ข้าราชการครูได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชยและไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับผลงานที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับจากบุคคล ที่มีความรู้ความสามารถในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ความมี สัมพันธ์และมีความสำคัญกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่า ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการ ชมเชยการยกย่อง การยอมรับความสามารถการได้รับรางวัลจากบุคคลรอบข้างที่ไปกระตุ้นให้เกิด แรงจูงใจของข้าราชการครูให้มีความรู้สึกปรารถนาอยากจะทำผลงานทางวิชาการหรือมีความพยายาม ที่ทำผลงานวิชาการของตนให้สำเร็จได้

### 3) ความต้องการอำนาจ

เฟรนช์ ราเวน (French and Raven, 1968 อ้างถึงใน อรุณ รัชธรรม, 2533, น. 70) ได้เสนอแนะที่มาของอำนาจไว้ 5 ประการ คือ

1. อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) อำนาจชนิดนี้เกิดขึ้นจากการที่ผู้นำ สามารถให้หรือเพิ่มรางวัลผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถที่จะช่วยเหลือหรือให้ผลประโยชน์แก่บุคคลที่ให้ความร่วมมือแก่ตน ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาแล้ว จะได้สิ่งตอบแทนเป็นรางวัล อาจได้สิ่งของและโอกาสแห่งความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

2. อำนาจจากการบังคับบัญชา (Coercive Power) อำนาจชนิดนี้มีพื้นฐานมาจากการสร้างความกลัวให้เกิดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะสามารถลงโทษบุคคลที่ขัดคำสั่ง หรือไม่ร่วมมือกับตนในลักษณะข่มขู่บังคับให้ปฏิบัติตามโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติ

3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) อำนาจชนิดนี้เกิดจากสถานะ หรือตำแหน่งของหัวหน้า เป็นอำนาจที่มีพื้นฐานจากกฎ ระเบียบ และเป็นอำนาจที่มีระดับสูงต่ำตามตำแหน่งของการบังคับบัญชา ซึ่งเป็นไปตามโครงสร้างตามหน้าที่ของการจัดองค์การ

4. อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิงหรือใกล้ชิด (Referent Power) เป็นอำนาจที่เกิดจากความสามารถของผู้นำในการที่สร้างศรัทธาให้เกิดความเคารพยกย่องและจงรักภักดีต่อผู้นำ อำนาจชนิดนี้เกิดจากการที่บุคคลสามารถอ้างอิงผู้มีอำนาจ หรือมีความใกล้ชิดกับผู้นำมีอำนาจหรือมีความใกล้ชิดกับผู้มีอำนาจแล้วทำให้ตนเองพลอยมีอำนาจไปด้วย หรืออาจเกิดจากพฤติกรรมบุคคลที่มีลักษณะ นำยกย่องชมเชยการที่บุคคลมีนามสกุลเดียวกับผู้มีอำนาจหรืออยู่ใกล้ชิดกับผู้มีอำนาจก็อาจทำให้พลอยมีอำนาจไปด้วย

5. อำนาจเกิดจากเชี่ยวชาญ (Expert Power) อำนาจชนิดนี้เกิดจากความรู้ความชำนาญและเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคล ที่สั่งสมมาจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยเป็นที่ประจักษ์ใน

สังคมหรือเกิดจากบุคคลนั้นๆมีประสบการณ์มาก จึงเกิดทำงานในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งซึ่งเป็นที่ยอมรับจากคนทั่วไป ถ้าหากผู้บริหารมีอำนาจชนิดนี้จะสามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำในเรื่องที่ตนถนัดได้

ทรงวุฒิ แน่นหนา (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดราชบุรี โดยศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร 7 ด้าน คือ พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจข่าวสารและพลังอำนาจพึ่งพา ศักยภาพระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3 ด้าน คือ ความต้องการ ดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการเจริญก้าวหน้า กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกขนาดโรงเรียน การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโดยตรง และรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติงานของครูปฏิบัติ การสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับค่อนข้างสูง

เฟรนช์ และราเวน (French and Reven , 1968, p. 141 อ้างถึงใน อรุณ รักธรรม, 2533) ได้ให้ความหมายของแหล่งที่มาและฐานของอำนาจว่า หมายถึง แหล่งที่ทำให้เกิดอำนาจ ต่อมาแบช ซาแรช และลอเยอร์ (Bacharach and Lawyer, 1980 , p. 34) ได้ให้ความหมายของคำทั้งสองต่างกันออกไป กล่าวคือ แหล่งที่มาของอำนาจ หมายถึง การกระทำของบุคคล หรือกลุ่มที่มาควบคุมฐานอำนาจ ส่วนฐานอำนาจ หมายถึง สิ่งใดก็ตามที่บุคคลไปควบคุม หรือสามารถจะให้สิ่งนั้นไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้อื่นได้ 3 ปีต่อมา ร็อบบินส์ (Robbins, 1983, p. 132 ) ได้ให้ความหมายของแหล่งที่มาของอำนาจ หมายถึง วิธีที่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลเข้ามาควบคุมฐานอำนาจหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า แหล่งที่มาของอำนาจ หมายถึง วิธีการที่จะได้อำนาจมาจากที่ใด ส่วนฐานอำนาจ หมายถึง การนำอำนาจจากแหล่งที่มาไปใช้เรื่องอะไร

รสสุคนธ์ พหลเทพ (2528, น. 103-105) ได้กล่าวว่า แหล่งที่มาของอำนาจมาจากสิ่งต่อไปนี้

1) อำนาจจากฐานทางเศรษฐกิจและสังคม สังคมไทยยอมรับผู้ที่มีฐานะหรือผู้มีเงินมากเงินหรือทรัพย์สินสมบัติทำให้ทางเศรษฐกิจดี และเมื่อฐานะทางเศรษฐกิจดี ฐานะทางสังคมก็จะตามมา ผู้บริหารหากมีฐานะดีมักจะทำให้การบริหารเป็นไปด้วยความราบรื่นไม่เดือดร้อน เนื่องจากภาษีสังคมแพงกว่าคนธรรมดา อำนาจชนิดนี้จะขึ้นอยู่กับคนแต่งตั้งดี มีรถยนต์ส่วนตัวใช้ ไร่ราวยมีบ้านหลังใหญ่ ครอบครัวอยู่ดีมีสุข

2) อำนาจที่เกิดความจริงใจ ความจริงใจให้กลับความจริงใจช่วยทำให้เกิดความเข้าใจอันดี เกิดความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งจะคู่ได้เกิดจากการเสียดสละกำลังกาย กำลังทรัพย์ การร่วมทุกข์ร่วมสุข ความจริงใจจะช่วยยึดเหนี่ยวนำใจคนไว้ได้

3) อำนาจเกิดจากการยึดมั่นในหลักศาสนา หรือคุณธรรม ศาสนาพุทธได้หยั่งรากลึกกลงในหัวใจคนไทยมาเป็นเวลาระยะนาน ผู้ที่ปฏิบัติอยู่ได้คำสอนของพระพุทธศาสนาก็เท่ากับกำหัวใจคนไว้ได้

4) อำนาจจากขนบธรรมเนียมประเพณี และค่านิยมในสังคมนั้นๆ สังคมไทยเป็นสังคมที่มีประวัติอันยาวนานย่อมมีการยึดแนวทางที่ปฏิบัติการสืบทอดกันมาการปฏิบัติผิดจากขนบธรรมเนียม สังคมจะลงความเห็นว่าผิด และยังสังคมไทยทั้งก่อนข้างจะเป็นสังคมที่จัดอยู่ในพวกอนุรักษนิยมด้วยแล้ว อำนาจจากการยึดขนบธรรมเนียมประเพณีจึงมีความหมายมากขึ้น และเนื่องจากสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไป ค่านิยมต่างๆ จึงแปรเปลี่ยนเวียนเข้ามาในแต่ละสภาพการณ์การกระทำที่สอดคล้องค่าธรรมของคนส่วนใหญ่ย่อมเป็นการตัดปัญหาทั้งปวง

5) อำนาจการเมือง องค์การมีการใช้อำนาจการเมือง ทั้งอำนาจการเมืองภายนอกและอำนาจการเมืองภายในองค์การ คือทำอย่างไรคนหนึ่งจึงจะก้าวหน้าเลยคนอื่นในองค์การ แต่ในอีกลักษณะหนึ่ง คือ การที่ทำอย่างไรจึงจะได้อำนาจนั้นขึ้นมา เช่น การบิดเบ่งบิดขาค การชักบันไดหนี

6) อำนาจจากฐานการณ์ และปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ทุกครั้งที่ใช้อำนาจไม่ว่าจะเป็นอำนาจประเภทใด จำเป็นต้องเข้าใจสถานการณ์เป็นคู่มือประกอบด้วยเสมอเทคนิคการใช้อำนาจให้เข้ากับสถานการณ์ ช่วยให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่ออำนาจที่ใช้การใช้อำนาจโดยไม่ดูสถานการณ์ ขากนักที่จะถึงวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจโดยยึดความเห็นส่วนตัว หรือหลักตายตัว มีแต่จะก่อให้เกิดความผิดพลาดง่าย

7) อำนาจเกิดจากการรับรู้ปัญหาล่วงหน้าโดยการทำนายอย่างมีระบบระเบียบในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การตัดสินใจโดยใช้หลักเกณฑ์หรือสูตรสำเร็จเก่าๆ ไม่ได้ผลต่อไป องค์ประกอบของการเวลาละสถานที่ที่มีความสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณา แต่เนื่องจากการแก้ปัญหาไปตามสถานการณ์อย่างกะทันหันย่อมไม่รอบคอบผิดพลาดง่ายจึงจำเป็นต้องมีการทำนายว่าปัญหาจะเกิดอย่างไร ที่ใดบ้าง แม้การทำนาย จะเกิดอย่างไร เวลาใดทำนายไม่ได้แต่อย่างน้อยก็ช่วยให้มองเห็นสถานการณ์ในอนาคตได้บ้าง

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการอำนาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ อำนาจจากตามกฎหมาย และอำนาจจากตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งผู้นำสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้สัมฤทธิ์เพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำในการที่จะทำความเข้าใจให้ชัดเจน

ว่า บทบาทหน้าที่และภารกิจของผู้นำในการที่จะต้องเลือกใช้อำนาจให้เหมาะสมกับความจำเป็นในองค์การและสถานการณ์ขณะนั้น ทั้งนี้เพราะในการบริหารสั่งการใดๆ ย่อมก่อให้เกิดปฏิกิริยาตอบรับซึ่งอำนาจดังกล่าว หากได้มาจะเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์รู้สึกว่าจะอยากจะมีเป็นแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ

## 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

เจริญ มาเรือง (2545) ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนอยู่ในระดับมาก 2) บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง จำแนกตามระยะเวลาของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนปัจจุบันไม่แตกต่างกัน

วัลลภา ละออเอี่ยม (2552) การศึกษาอิทธิพลของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการเป็นผู้นำ การเป็นนักวิชาการ การเป็นผู้นิเทศงาน การเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน การเป็นผู้ประสานงาน และการเป็นผู้ตัดสินใจของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูร่วมกันมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และเมื่อวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรแต่ละตัว พบว่า มีเพียงบทบาทการเป็นผู้ประสานงาน การเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน และการเป็นนักวิชาการเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยบทบาททั้ง 3 ดังกล่าวร่วมกันสามารถกำหนดค่าความแปรปรวนของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูได้ ประมาณร้อยละ 76 ส่วนบทบาทการเป็นผู้นำ การเป็นผู้นิเทศงาน และการเป็นผู้ตัดสินใจ ไม่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู



สถิตย์ ทองพิมาย (2545) ศึกษาบทบาทผู้บริหาร โรงเรียนที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวัง ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทผู้บริหาร โรงเรียนที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวัง ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามอันดับดังนี้ บทบาทที่ปฏิบัติจริง 1 เป็นพระอันดับหรือประธานในพิธีต่างๆ 2 การกระจายหรือแจกจ่ายข้อมูล และ 3 เป็นผู้จัดสรรทรัพยากร 2) บทบาทผู้บริหาร โรงเรียนที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวัง ตามทัศนะของผู้บริหารจำแนกเป็นรายบทบาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกบทบาท 3) บทบาทผู้บริหาร โรงเรียนที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวัง ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายบทบาทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกบทบาท และ 4) บทบาทผู้บริหาร โรงเรียนที่ปฏิบัติจริง ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายบทบาทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 บทบาท คือ เป็นพระอันดับหรือประธานในพิธีต่างๆ เป็นผู้นำ การติดตามข้อมูล การกระจายหรือแจกจ่ายข้อมูล เป็นผู้ริเริ่มกิจการ และเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร บทบาทนอกนั้นและโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ศิววรรณ สงวนทรัพย์ (2546) ศึกษาบทบาทผู้บริหาร โรงเรียนในการส่งเสริมการสอนของครูตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัย พบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารส่งเสริมมากที่สุด คือ การอนุญาตให้ครูพานักเรียนศึกษาคูงานในแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในท้องถิ่น ส่งเสริมน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเยี่ยมชั้นเรียนที่นักเรียนมีปัญหาในการเรียน ด้านการพัฒนาคุณภาพของครู ผู้บริหารส่งเสริมมากที่สุด คือ การส่งครูเข้ารับการอบรมและศึกษาต่อ ส่งเสริมน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมการสอนเป็นทีม ด้านการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารส่งเสริมมากที่สุด คือ ให้ครูตระหนักในหน้าที่ความ เป็นครู ส่งเสริมน้อยที่สุด คือ ให้ครูคำนึงถึงขั้นเงินเดือนพิเศษที่จะได้รับ และด้านการยกย่องเชิดชูครูผู้มีผลงานดีเด่น ผู้บริหารส่งเสริมมากที่สุด คือ มอบเกียรติบัตรและรางวัล แก่ครูผู้มีผลงานดีเด่นในที่ประชุมครู ส่งเสริมน้อยที่สุด คือ จัดสรรทุนการศึกษาเพื่อเป็นเกียรติแก่ครูผู้มีผลงานดีเด่น จากการศึกษาเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหาร โรงเรียนในการส่งเสริมครู ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหาร โรงเรียนในการส่งเสริมการสอนของครูในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความแตกต่างกัน

โสรส กันแก้ว (2549) บทบาทในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 4 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารมีบทบาทมากที่สุด คือ ด้านการจูงใจ รองลงมา คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ และด้านการควบคุมงาน ตามลำดับ และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จันทร์พิมพ์ วงศ์ประชารัตน์ (2545) บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียน โดยรวมทุกด้าน และในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ความสำคัญกับงานวิจัยในชั้นเรียนและด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน 2) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิรัตน์ รัตนกำเนิด (2551) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนของโรงเรียนในสหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมทั้ง 3 ด้านและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาลำดับ ดังนี้ คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการจัดระเบียบงานการใช้หลักสูตร ด้านการวัดผลประเมินผล

วสันต์ สาและอาแระ (2554) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามทัศนะของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านพัฒนาบุคลากรครู ด้านพัฒนาสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านบริหารหลักสูตร ด้านส่งเสริมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ และด้าน นิเทศภายใน ตามลำดับ และ 2) การเปรียบเทียบพบว่าข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีทัศนะต่อบทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีทัศนะต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิรูปการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการครูที่มี ระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิรูปการเรียนรู้โดย ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยภาพรวมไม่ แตกต่างกัน

วีรชน จิรัชยากร (2545) บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บทบาท ของผู้บริหาร ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับดีทุกด้าน ได้แก่ บทบาทด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวิเคราะห์และ สังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วน บทบาทของผู้บริหารตามขอบข่ายภารกิจงาน 4 ด้านของสถานศึกษา พบว่าอยู่ในระดับดีทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหาร ทั่วไป

อุดม ธารณะ (2553) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัด กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการส่งเสริม การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบทบาทใน การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ รองลงมาคือ ด้านบทบาทในการกำกับติดตามและ ประเมินผล และด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน และ 2) ผลการ เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน

เป็นสำคัญในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามวุฒิ การศึกษาทางการบริหาร ขนาดของสถานศึกษา และการผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านบทบาทในการ สนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ ติดตาม และประเมินผล ด้านการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อนำผลมาวิเคราะห์วางแผนการนิเทศต่อไป และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ มีส่วนร่วมในการประเมินผลในการเรียนของตนเอง จากผลการวิจัยที่กล่าวมา สถานศึกษาคควรมีการ เผยแพร่ผลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญกับ โรงเรียนใกล้เคียง ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้ เกิดการมีส่วนร่วมในการจัด การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนดียิ่งขึ้น

ระพิน ชูทอง (2554) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักการบริหาร แบบมีส่วนร่วม หลักการบริหารจัดการตนเอง และหลักการบริหารจัดการที่ดีในรายด้านและภาพรวม อยู่ในระดับมาก และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีบทบาทในการบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีบทบาทการ บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดกลางจะมีบทบาทการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดเล็ก

สายชูช เหลลาภิมสู้ง (2547) บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 ของสถานศึกษาที่ทำการสอนในช่วงชั้นที่3-4 สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ ทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 ของสถานศึกษาที่ทำการ สอนในช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ 3 และอาจารย์ 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ ปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการนิเทศการจัดทำผลงานทาง วิชาการ ด้านการสนับสนุนเรื่องเวลา ด้านการสนับสนุนเรื่องงบประมาณ และด้านการสนับสนุน แหล่งการค้นคว้า และ 2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานทางวิชาการ เพื่อขอ

เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 ของสถานศึกษาที่ทำการสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีสถานภาพในการดำรงตำแหน่งต่างกัน พบว่า ผู้บริหารมีบทบาทที่ส่งผลต่อการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 ของสถานศึกษาที่ทำการสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน เมื่อพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ ผู้บริหารกับอาจารย์ 3 ผู้บริหารกับอาจารย์ 2 และ อาจารย์ 3 กับอาจารย์ 2 โดยรวมเห็นว่า ผู้บริหารมีบทบาทที่ส่งผลต่อการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 ของสถานศึกษาที่ทำการสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารกับอาจารย์ 2 และอาจารย์ 3 กับอาจารย์ 2 มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารกับอาจารย์ 3 มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

เทพเทวัญ ศิลาโชติ (2548) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางด้านการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ทั้ง 6 ด้าน มีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ด้านนโยบายและการบริหารสถานศึกษา ( $X = 3.24$ ) ด้านทักษะการจัดทำผลงานวิชาการ ( $X = 3.14$ ) ด้านการสนับสนุนทางวิชาการ ( $X = 2.94$ ) การใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ ( $X = 2.94$ ) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ( $X = 3.14$ ) และการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ( $X = 3.27$ ) ปัจจัยบริหารทางวิชาการทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์ในทางบวก และส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ทั้งนี้ปัจจัยทางการบริหารวิชาการดังกล่าวเป็นตัวพยากรณ์ที่ดี 3 ตัว คือการปฏิบัติงานทางวิชาการ การใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ และทักษะการจัดทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีส่งผลคิดเป็นร้อยละ 44.00 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

รัชชชัย อรรถวิบูลย์กุล (2543) ศึกษาสภาพปัญหาในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอ กำหนดตำแหน่ง อาจารย์ 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายผู้สอน ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัญหาโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม มีปัญหาการทำผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาสภาพปัญหาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มครูช่างอุตสาหกรรมตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6-7 มีปัญหาอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการ ปัญหาด้านการนำเสนอผลงานทางวิชาการ และปัญหาด้านที่ปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ส่วนกลุ่มครูช่างอุตสาหกรรม ตำแหน่ง อาจารย์ 3 ระดับ 6-8

มีปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มครูช่าง  
อุตสาหกรรมตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6-7 พบว่า มีความสอดคล้องกันเพียงด้านเดียว คือ ปัญหาด้าน  
ที่ปรึกษาในการทำผลงานทางวิชาการ

สุภัทรา ลีละวงศ์ (2545) การทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็น อาจารย์ 3  
ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน  
ครูส่วนใหญ่ไม่มีความพร้อมในเรื่องความรู้ ความเข้าใจในรูปแบบ และหลักเกณฑ์ในการกำหนด  
ผลงานทางวิชาการ การไม่มีเวลา และค่าใช้จ่ายในการทำผลงานทางวิชาการ ระเบียบกฎเกณฑ์ของ  
ก.ค. และการขาดเอกภาพของคณะกรรมการตรวจผลงาน นอกจากนี้ยังมีปัญหาการสร้าง  
ตระหนักถึงคุณค่าในการทำผลงาน

ประคอง วิบูลย์กาญจน์ (2553) แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการ  
ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำ  
ผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 อยู่ในระดับมาก  
เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความต้องการความก้าวหน้า ความต้องการอำนาจ  
และความต้องการได้รับการยอมรับนับถือตามลำดับ 2) จำแนกตามประสบการณ์การสอนและวุฒิการศึกษา  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี  
จะมีแรงจูงใจในการทำผลงานสูงกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 10 ปี และข้าราชการครู  
ที่มีวุฒิกศษปริญญามัธยมศึกษาปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการสูงกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิกศษป  
ริญญาตรีสูงกว่าปริญญาตรี 3) จำแนกตามระดับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างไม่  
มีนัยสำคัญทางสถิติ

เสรี โตหนึ่ง (2547) ปัญหาการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งและ  
แต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 ของครูโรงเรียนประถมศึกษาศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์  
ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอาจารย์ 3 และ  
อาจารย์ 2 มีปัญหาในระดับปานกลาง ปัญหาที่พบคือ ที่ปรึกษาบางท่านยังขาดความชัดเจนในเรื่อง  
ของหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการเตรียมการวางแผนโดยรวม อาจารย์ 3  
และอาจารย์ 2 มีปัญหาในระดับมาก ปัญหาที่พบคือ งบประมาณที่ใช้ในการเตรียมการเพื่อทำผลงาน  
ทางวิชาการไม่เพียงพอ 3) ด้านการดำเนินการ โดยรวมอาจารย์ 3 และอาจารย์ 2 มีปัญหาในระดับมาก  
ปัญหาที่พบคือ ขาดรูปแบบที่เป็นมาตรฐานของผลงานทางวิชาการแต่ละประเภท 4) ด้านการเขียน  
รายงานการวิจัย โดยรวมอาจารย์ 3 และอาจารย์ 2 มีปัญหาในระดับมาก ปัญหาที่พบคือ ขาดทักษะใน

การเขียนผลงานทางวิชาการและขาดผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และ 5) เมื่อเปรียบเทียบปัญหาของอาจารย์ 3 และอาจารย์ 2 โดยรวมมีปัญหาในระดับปานกลาง และมีปัญหาไม่แตกต่างกัน

วารานา กิจบรรจง (2543) ปัญหาการทำผลงานวิชาการของครูผู้สอนเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการทำผลงานทางวิชาการของครูผู้สอนเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 อยู่ในระดับปานกลาง โดยรวมทุกด้านและเป็นรายด้าน รวมทั้งจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน 2) ข้าราชการครูเพศชาย มีปัญหาการทำผลงานทางวิชาการของครูผู้สอนเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งอาจารย์ 3 มากกว่าข้าราชการครูเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ในด้านความรู้ความเข้าใจในการเสนอขอ ส่วนด้านอื่นๆ และรวมทุกด้านมีปัญหาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีปัญหาการทำผลงานทางวิชาการของครูผู้สอนเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 เป็นรายด้านและรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

### 2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Hudson (1998, p. 157) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารการศึกษาพิเศษที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงการศึกษาระดับมัธยมศึกษา: ด้านการจัดการและด้านการเป็นผู้นำที่เมืองคอมมอนเวลท์ รัฐเวอร์จิเนีย สหรัฐอเมริกา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจบทบาทที่ซับซ้อนของผู้บริหารการศึกษาพิเศษ ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานด้านการบริการของการศึกษาระดับมัธยมศึกษา บทบาทด้านการจัดการและด้านการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงความซ้ำซ้อนกันระหว่างการจัดการและการเป็นผู้นำ โดยกล่าวว่าทั้งสองบทบาทนี้จะไม่สามารถแยกออกจากกันได้ การจัดการและการเป็นผู้นำต่างมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และมีการแบ่งตามความสำคัญของงานที่เกี่ยวข้องกับทั้งสองโครงสร้าง คือ ระหว่างขอบเขตงานที่จำกัด (Some extent) และขอบเขตงานที่ไม่จำกัด (Great extent) อย่างไรก็ตาม ก็ยังมีความแตกต่างที่สำคัญระหว่าง บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริงๆ ของผู้บริหารการศึกษาพิเศษด้วย ผู้บริหารได้แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการดำเนินงาน และการเปลี่ยนแปลงด้านการบริการ เพื่อให้คณะกรรมการและกลุ่มตัวแทนชุมชนให้การสนับสนุน และพบว่ามีอุปสรรคในเบื้องต้นก็คือ การไม่มีเวลา ไม่มีแหล่งทรัพยากร ไม่มีความรู้ และการสนับสนุนจากชุมชน อุปสรรคนั้นดูเหมือนว่าจะถูกเชื่อมโยงไว้กับงานด้านการจัดการและการเป็นผู้นำ ราวกับว่าอุปสรรคนั้นได้ถูกกำหนดขึ้นไว้แล้ว

ซิกินา (Sicina. 1997, Abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับ บทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจแบบมี

ส่วนร่วม (Shared decision making) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นครูผู้สอน ซึ่งปฏิบัติงานในเขต มิดฮัตสัน มลรัฐนิวเจอร์ซีย์ จำนวน 125 คน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างสูงกับการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจร่วมกัน ผลจากการวิจัยครั้งนี้ มีความสำคัญต่อการทำงานร่วมกันของผู้บริหารกับครูผู้สอน และประโยชน์ อย่างมากในการกำหนดวิธีการเพื่อความสำเร็จและความเป็นเลิศของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน

อีเบล (Ebel, 1969, pp. 645-652) ได้สรุปผลการวิจัยเรื่องการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา บุคลากรทางการศึกษา ไว้ว่า ต้องส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ โดยการสร้างบรรยากาศทาง วิชาการให้เหมาะสม จะต้องมีการประเมินความก้าวหน้า หรือการเลื่อนตำแหน่งจากการทำผลงานทาง วิชาการ

ริชแมน (Richman, 1987, p. 171) ได้ศึกษาถึงบรรยากาศขององค์กรในแวดวงของ นักศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษาของรัฐนิวเจอร์ซีย์ พบว่า สิ่งที่เป็นอิทธิพลในเรื่องบรรยากาศของ องค์กร คือ ความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และการได้รับฝึกฝนด้านการบริหาร ทั้งโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในอาชีพ

ฮาร์พ (Harpst, 1989, p. 236) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาผลกระทบของโครงการบันได ความก้าวหน้าในวิชาชีพครูของโรงเรียนในมลรัฐมิสซูรี มุ่งศึกษาถึงผลกระทบของโครงการในเรื่อง ความช่วยเหลือระหว่างคณาจารย์ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชนในโรงเรียนขนาด เล็ก มีความพึงพอใจต่อโครงการบันไดแห่งความก้าวหน้าในวิชาชีพครูมากกว่าผู้สอนในโรงเรียน ขนาดใหญ่กว่า ในทุกประเด็นโครงการนี้ผู้สอนในมลรัฐมิสซูรี มีความเห็นว่าโครงการนี้มีส่วนในการ กระตุ้นความก้าวหน้าส่วนตัว

จากงานวิจัยที่กล่าวมา สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบทบาทที่สำคัญใน การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการให้เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้ข้าราชการครูสามารถสร้าง ผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหาร ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ และด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นการส่งเสริมและ พัฒนาให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการมีความสำคัญมาก เพื่อนำผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมิน มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาปรับปรุงงาน เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสู่สถานศึกษา ต่อไป



## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การทำวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยมุ่งใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ศึกษา
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 2,484 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2556)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยใช้ขนาดกลุ่มจากตารางสำเร็จของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 331 คน และนำไปเทียบสัดส่วนแต่ละโรงเรียน โดยการใช้การสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ซึ่งรายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 3.1

**ตารางที่ 3.1** จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาปทุมธานี

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี	2,484	331
รวม	2,484	331

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี (ออนไลน์, 2556)

### 3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา 9 ด้าน ดังนี้

- 1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
- 3) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก
- 4) การประสานความสัมพันธ์
- 5) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร
- 6) การประเมินผล
- 7) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา
- 8) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
- 9) การส่งเสริมเทคโนโลยี

3.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ 3 ด้าน ดังนี้

- 1) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า
- 2) ความต้องการความเคารพนับถือ
- 3) ความต้องการอำนาจ

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 36 ข้อ เป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท์ (Likert Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- |   |         |  |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก        |
| 3 | หมายถึง | บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย       |
| 1 | หมายถึง | บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 11 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวของ ลิเคอร์ท์ (Likert Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- 5 หมายถึง บัณฑิตมุ่งใจในการทำผลงานทางวิชาการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
  - 4 หมายถึง บัณฑิตมุ่งใจในการทำผลงานทางวิชาการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
  - 3 หมายถึง บัณฑิตมุ่งใจในการทำผลงานทางวิชาการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
  - 2 หมายถึง บัณฑิตมุ่งใจในการทำผลงานทางวิชาการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
  - 1 หมายถึง บัณฑิตมุ่งใจในการทำผลงานทางวิชาการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

### 3.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

3.4.1 ศึกษาทฤษฎี หลักการ วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและบัณฑิตมุ่งใจในการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู

3.4.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ

3.4.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดการวิจัย

3.4.4 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหา การใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

3.4.5 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาและด้านวัดผลประเมินผล จำนวน 5 ท่าน ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)

เกณฑ์พิจารณาเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out) หากผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ พบว่า ข้อใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.50 ขึ้นไป จึงนำไปทดลองใช้

3.4.6 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนวัดหนองรี และเป็นโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษา และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์หาค่าประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของตอนที่ 2 เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.96 ตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ เท่ากับ 0.97

3.4.7 ได้เครื่องมือวิจัยที่เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ประสานงานกับงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.2 นำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง กำหนดวัน เวลา ขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน

3.5.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวม และติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาไปอีก 5 วัน

3.5.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ โดยแบบสอบถาม จำนวน 331 ฉบับ ได้รับคืนมา 331 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ส่งไป และคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำไปวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

3.6.1 การนำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ ใช้การวิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.6.2 การนำข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน (Class Interval) (บุญชม ศรีสะอาด, ออนไลน์, 2555) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ น้อยที่สุด

3.6.3 นำข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน (Class Interval) (บุญชม ศรีสะอาด, ออนไลน์, 2555) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ น้อยที่สุด

3.6.4 นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจุดใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้ว นำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, น. 316) แปลความหมาย ดังนี้

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน



## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียงตามลำดับ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 วิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

4.3 วิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
t	แทน	ค่าสถิติแจกแจงที (t-Distribution)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
p	แทน	ความน่าจะเป็น
X <sub>1</sub>	แทน	การเป็นผู้นำทางวิชาการ
X <sub>2</sub>	แทน	การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
X <sub>3</sub>	แทน	การเป็นผู้อำนวยความสะดวก
X <sub>4</sub>	แทน	การประสานความสัมพันธ์
X <sub>5</sub>	แทน	การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร
X <sub>6</sub>	แทน	การประเมินผล
X <sub>7</sub>	แทน	การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา
X <sub>8</sub>	แทน	การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
X <sub>9</sub>	แทน	การส่งเสริมเทคโนโลยี



Y <sub>1</sub>	แทน	ความการความเจริญก้าวหน้า
Y <sub>2</sub>	แทน	ความต้องการความเคารพนับถือ
Y <sub>3</sub>	แทน	ความต้องการอำนาจ
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 331 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนมาเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ 331 ฉบับ จำแนกตามเพศ ระดับอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

		(n = 331)	
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ			
	ชาย	141	42.60
	หญิง	190	57.40
2. อายุ (ถ้าเกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)			
	20-30 ปี	49	14.80
	31-40 ปี	99	29.90
	41-50 ปี	128	38.70
	51 ปีขึ้นไป	55	16.60
3. ระดับการศึกษา			
	ปริญญาตรี	276	83.40
	ปริญญาโท	47	14.20
	ปริญญาเอก	8	2.42

**ตารางที่ 4.1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

(n = 331)		
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
<b>4. ตำแหน่ง / หน้าที่</b>		
ผู้อำนวยการ / รองผู้อำนวยการ	16	4.80
หัวหน้าฝ่าย	30	9.10
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	30	9.10
ครูผู้สอน	255	77.00
<b>5. ประสบการณ์การทำงาน (ถ้าเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)</b>		
ต่ำกว่า / เท่ากับ 10 ปี	67	20.20
11-20 ปี	83	25.10
21-30 ปี	94	28.40
31 ปีขึ้นไป	87	26.30

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.40 เป็นผู้มีอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 38.70 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 83.40 มีตำแหน่ง/หน้าที่ครูผู้สอน ร้อยละ 77.00 และมีประสบการณ์การทำงาน 21-30 ปี ร้อยละ 28.40

**4.2 ผลการวิเคราะห์หับทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาปทุมธานี**

ผลการวิเคราะห์หับทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ โดยภาพรวม รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม

(n = 331)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D	ระดับ การปฏิบัติ
1. ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ( $X_1$ )	4.03	0.44	มาก
2. ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ( $X_2$ )	4.12	0.45	มาก
3. ด้านการเป็นผู้อำนวยการอำนวยความสะดวก ( $X_3$ )	4.08	0.45	มาก
4. ด้านการประสานความสัมพันธ์ ( $X_4$ )	4.13	0.71	มาก
5. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาคูและบุคลากร ( $X_5$ )	4.08	0.45	มาก
6. ด้านการประเมินผล ( $X_6$ )	4.14	0.42	มาก
7. ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ( $X_7$ )	4.10	0.45	มาก
8. ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ( $X_8$ )	4.10	0.46	มาก
9. ด้านการส่งเสริมเทคโนโลยี ( $X_9$ )	4.07	0.44	มาก
รวม	4.09	0.46	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.09$ ) เช่นเดียวกับทุกรายด้านที่พบว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.14$ ) ได้แก่ ด้านการประเมินผล ( $X_6$ ) รองลงมา ( $\bar{x} = 4.13$ ) ด้านการประสานความสัมพันธ์ ( $X_4$ ) และด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ( $X_2$ ) และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยสุด ( $\bar{x} = 4.03$ ) คือ ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ( $X_1$ )

ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยแยกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4.3 - 4.11

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ( $X_1$ )

(n = 331)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ( $X_1$ )	$\bar{x}$	S.D	ระดับ การปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลง รูปแบบ และวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	3.96	0.76	มาก
2. ผู้บริหารมีการวางแผน กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ โครงการ และกิจกรรมเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของ สถานศึกษา	4.11	0.73	มาก
3. ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำหรือจัดระบบนิเทศการ เรียนการสอนครู	4.05	0.76	มาก
4. ผู้บริหารสร้างพลังความร่วมมือของฝ่ายที่มีส่วน เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.00	0.74	มาก
รวม	4.03	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ( $X_1$ ) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.03$ ) โดยที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.11$ ) ได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผน กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ โครงการ และกิจกรรมเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษา รองลงมา ( $\bar{x} = 4.05$ ) คือ ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำหรือจัดระบบนิเทศการเรียนการสอนครู และที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.96$ ) คือ ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ และวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ( $X_2$ )

(n = 331)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ( $X_2$ )	$\bar{x}$	S.D	ระดับ การปฏิบัติ
1. ผู้บริหารจัดการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อร่วมวางแผนการบริหารจัดการศึกษา	4.11	0.74	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ในการบริหารจัดการศึกษา	4.01	0.73	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	4.20	0.77	มาก
4. ผู้บริหารร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา เช่น การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	4.16	0.69	มาก
รวม	4.12	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ( $X_2$ ) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.12$ ) โดยที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.20$ ) ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา รองลงมา ( $\bar{x} = 4.16$ ) คือ ผู้บริหารร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา เช่น การกำหนดนโยบายเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 4.01$ ) คือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ในการบริหารจัดการศึกษา

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา ด้านการเป็นผู้อำนวยการ (X<sub>3</sub>) (n = 331)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้อำนวยการ (X <sub>3</sub> )	$\bar{x}$	S.D	ระดับ การปฏิบัติ
1. ผู้บริหารจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น สื่อ หนังสือ ตำรา เกม และเทคโนโลยีช่วยสอนให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.13	0.79	มาก
2. ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายของเขตพื้นที่และสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.05	0.73	มาก
3. ผู้บริหารจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาให้เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้ผู้เรียน	4.11	0.76	มาก
4. ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.02	0.75	มาก
รวม	4.08	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา ด้านการเป็นผู้อำนวยการ (X<sub>3</sub>) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.08$ ) โดยที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.13$ ) ได้แก่ ผู้บริหารจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น สื่อ หนังสือ ตำรา เกม และเทคโนโลยีช่วยสอนให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา รองลงมา ( $\bar{x} = 4.11$ ) คือ ผู้บริหารจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาให้เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้ผู้เรียน และที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 4.02$ ) คือ ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการประสานความสัมพันธ์ ( $X_4$ )

(n = 331)			
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประสานความสัมพันธ์ ( $X_4$ )	$\bar{x}$	S.D	ระดับ การปฏิบัติ
1. ผู้บริหารจัดกิจกรรมประสานความสัมพันธ์และร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก	4.16	0.74	มาก
2. ผู้บริหารประสานให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนส่งเสริม และเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่สถานศึกษาจัดขึ้น	4.01	0.75	มาก
3. ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายระหว่างครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนในการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	4.20	0.74	มาก
4. ผู้บริหารประสานความร่วมมือในการระดมทรัพยากร เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ จากผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อสนับสนุน การพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	4.11	0.78	มาก
รวม	4.13	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการประสานความสัมพันธ์ ( $X_4$ ) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.13$ ) โดยที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.20$ ) ได้แก่ ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายระหว่างครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนในการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา รองลงมา ( $\bar{x} = 4.16$ ) คือ ผู้บริหารจัดกิจกรรมประสานความสัมพันธ์และร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก และที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 4.01$ ) คือ ผู้บริหารประสานให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนส่งเสริม และเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่สถานศึกษาจัดขึ้น

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ( $X_5$ )

(n = 331)			
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ( $X_5$ )	$\bar{x}$	S.D	ระดับ การปฏิบัติ
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก	4.22	0.73	มาก
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้าประชุม สัมมนา และศึกษา ดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อ ความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก	4.05	0.78	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำความรู้และประสบการณ์ ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาตนเอง	4.04	0.80	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำความรู้และประสบการณ์ ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.01	0.77	มาก
รวม	4.08	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ( $X_5$ ) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.08$ ) โดยที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.22$ ) ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก รองลงมา ( $\bar{x} = 4.05$ ) คือผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้าประชุม สัมมนา และศึกษา ดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก และที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 4.01$ ) คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน



ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการประเมินผล ( $X_{ij}$ )

(n = 331)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประเมินผล ( $X_{ij}$ )	$\bar{x}$	S.D	ระดับ การปฏิบัติ
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินผลภายในสถานศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ	4.19	0.73	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินผลผู้เรียนตามสภาพ จริง	4.11 4.21	0.76 0.72	มาก มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินภายในเพื่อรองรับการ ประเมินภายนอก	4.04	0.79	มาก
4. ผู้บริหารนำผลการประเมินมากำหนดนโยบายและแนว ปฏิบัติของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน			
รวม	4.14	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการประเมินผล ( $X_{ij}$ ) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.14$ ) โดยที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.21$ ) ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินภายในเพื่อรองรับการประเมินภายนอก รองลงมา ( $\bar{x} = 4.19$ ) คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ และที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 4.04$ ) คือ ผู้บริหารนำผลการประเมินมากำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ( $X_7$ )

(n = 331)			
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D	ระดับการปฏิบัติ
ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ( $X_7$ )			
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำวิจัยและพัฒนารเรียนการสอน	4.15	0.73	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน	4.08	0.79	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัย เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาครูและทีมงาน	4.12	0.77	มาก
4. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการทำวิจัย เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.04	0.78	มาก
รวม	4.10	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ( $X_8$ ) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.10$ ) โดยที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.15$ ) ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำวิจัยและพัฒนารเรียนการสอน รองลงมา ( $\bar{x} = 4.12$ ) คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัย เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาครูและทีมงาน และที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 4.04$ ) คือ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการทำวิจัย เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการเผยแพร่  
ประชาสัมพันธ์ ( $X_g$ )

(n = 331)			
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ( $X_g$ )	$\bar{x}$	S.D	ระดับ การปฏิบัติ
1. ผู้บริหารเผยแพร่ผลงาน/ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา ให้ชุมชน และสาธารณชนทราบ	4.17	0.73	มาก
2. ผู้บริหารเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่นการจัดทำเว็บไซต์ วิทยุชุมชน และโทรทัศน์ชุมชน	4.04	0.82	มาก
3. ผู้บริหารเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ และความเข้าใจซึ่งกัน ระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และ สาธารณะ	4.09	0.75	มาก
4. ผู้บริหารให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารของสถานศึกษา เช่น การจัดทำเว็บไซต์ วิทยุ ชุมชน และโทรทัศน์ชุมชน	4.07	0.77	มาก
รวม	4.10	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ( $X_g$ ) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.10$ ) โดยที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.17$ ) ได้แก่ ผู้บริหารเผยแพร่ผลงาน/ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาให้ชุมชน และสาธารณชนทราบ รองลงมา ( $\bar{x} = 4.09$ ) คือ ผู้บริหารเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจซึ่งกัน ระหว่างสถานศึกษา ชุมชนและสาธารณะ และที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 4.04$ ) คือ ผู้บริหารเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การจัดทำเว็บไซต์ วิทยุชุมชน และโทรทัศน์ชุมชน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษา ( $X_9$ )

(n = 331)			
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษา ( $X_9$ )	$\bar{x}$	S.D	ระดับ การปฏิบัติ
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาเพื่อจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	4.00	0.75	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสืบค้นข้อมูล ข่าวสารสนเทศทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.09	0.75	มาก
3. ผู้บริหารพัฒนาครูให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน	4.06	0.78	มาก
4. ผู้บริหารให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.10	0.73	มาก
รวม	4.07	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษา ( $X_{10}$ ) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.07$ ) โดยที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.10$ ) ได้แก่ ผู้บริหารให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสถานศึกษา รองลงมา ( $\bar{x} = 4.09$ ) คือ ผู้บริหารให้ส่งเสริมให้มีการสืบค้นข้อมูล ข่าว สารสนเทศทั้งในและต่างประเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 4.00$ ) คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม

(n = 331)			
ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ	$\bar{x}$	S.D	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านความต้องการความก้าวหน้า ( $Y_1$ )	4.03	0.78	มาก
2. ด้านความต้องการความเคารพนับถือ ( $Y_2$ )	4.01	0.79	มาก
3. ด้านความต้องการอำนาจ ( $Y_3$ )	3.99	0.79	มาก
รวม	4.02	0.42	มาก

จากตาราง 4.12 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.02$ ) และในทุกข้อมติ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.03$ ) ได้แก่ ด้านความต้องการความก้าวหน้า ( $Y_1$ ) รองลงมา ( $\bar{x} = 4.01$ ) คือ ด้านความต้องการความเคารพนับถือ ( $Y_2$ ) และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยสุด ( $\bar{x} = 3.99$ ) คือ ด้านความต้องการอำนาจ ( $Y_3$ )

การวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยแยกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4.13-4.15

**ตารางที่ 4.13** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความต้องการ ความก้าวหน้า ( $Y_1$ )

ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ด้านความต้องการความก้าวหน้า ( $Y_1$ )	$\bar{x}$	S.D	(n = 331)
			ระดับ การปฏิบัติ
1. ท่านต้องการได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนาหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์	4.06	0.77	มาก
2. ท่านต้องการการสนับสนุนให้จัดทำนวัตกรรมทาง วิชาการเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.11	0.75	มาก
3. ในการปฏิบัติงานของท่าน ทำให้ท่านต้องการพัฒนางาน ทางด้านวิชาการอยู่เสมอ	3.96	0.81	มาก
4. ท่านต้องการการสนับสนุนและส่งเสริมให้ทำการ ประเมินวิทยฐานะหรือสอบเลื่อนตำแหน่งจากผู้บริหาร	4.07	0.75	มาก
รวม	4.05	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความต้องการความก้าวหน้า ( $Y_1$ ) โดยภาพรวมมีการ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.05$ ) โดยประเด็นที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.11$ ) คือ ท่าน ต้องการได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนาหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ รองลงมา ( $\bar{x} = 4.07$ ) คือ ท่านต้องการการสนับสนุนและส่งเสริมให้ทำการประเมิน วิทยฐานะหรือสอบเลื่อนตำแหน่งจากผู้บริหาร และที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.96$ ) คือ ในการปฏิบัติงานของท่าน ทำให้ท่านต้องการพัฒนางานทางด้านวิชาการอยู่เสมอ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีด้านความต้องการความเคารพ นับถือ ( $Y_2$ )

(n = 331)

ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ด้านความต้องการความเคารพนับถือ ( $Y_2$ )	$\bar{x}$	S.D	ระดับ การปฏิบัติ
1. ท่านต้องการได้รับคำชมที่เป็นประโยชน์เพื่อนำไปพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการจากเพื่อนร่วมงาน	4.00	0.81	มาก
2. ท่านต้องการการยอมรับในความสามารถทางด้านการทำงานทางวิชาการ	4.09	0.74	มาก
3. ท่านต้องการการชมเชยจากผู้บริหารเมื่อจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.95	0.76	มาก
4. ท่านได้รับการชมเชยว่ามีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษา	4.03	0.75	มาก
รวม	4.01	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความต้องการความเคารพนับถือ ( $Y_2$ ) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.01$ ) โดยประเด็นที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.09$ ) คือ ท่านต้องการการยอมรับในความสามารถทางด้านการทำงานทางวิชาการ รองลงมา ( $\bar{x} = 4.03$ ) คือ ท่านได้รับการชมเชยว่ามีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษา และที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.95$ ) คือ ท่านได้รับการชมเชยจากผู้บริหารเมื่อจัดทำผลงานทางวิชาการ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความต้องการอำนาจ ( $Y_3$ )

(n = 331)

ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ด้านความต้องการอำนาจ ( $Y_3$ )	$\bar{x}$	S.D	ระดับ การปฏิบัติ
1. ท่านต้องการได้รับตำแหน่งหน้าที่และการผลักดัน ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษามากขึ้น	4.02	0.76	มาก
2. ท่านต้องการมีส่วนร่วมวางแผน แก้ปัญหาเกี่ยวกับการ การปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.01	0.79	มาก
3. ท่านต้องการได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในสาย งานที่ปฏิบัติ	3.96	0.79	มาก
รวม	3.99	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความต้องการอำนาจ ( $Y_3$ ) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.99$ ) โดยประเด็นที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.02$ ) คือ ท่านต้องการได้รับตำแหน่งหน้าที่และการผลักดันในการปฏิบัติงานของสถานศึกษามากขึ้น รองลงมา ( $\bar{x} = 4.01$ ) คือ ท่านต้องการมีส่วนร่วมวางแผน แก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.96$ ) คือ ท่านต้องการได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ดังตารางที่ 4.16



ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

(n = 331)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ (Y)			
	ด้าน ความต้องการ ความก้าวหน้า (Y <sub>1</sub> )	ด้าน ความเคารพ นับถือ (Y <sub>2</sub> )	ด้าน ความ ต้องการ อำนาจ (Y <sub>3</sub> )	ปัจจัยจูงใจ ในการทำ ผลงานทาง วิชาการรวม (Y <sub>tot</sub> )
ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ (X <sub>1</sub> )	0.41**	0.51**	0.40**	0.44**
ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (X <sub>2</sub> )	0.30	0.36*	0.30	0.32
ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก (X <sub>3</sub> )	0.38*	0.15	0.38*	0.30
ด้านการประสานความสัมพันธ์ (X <sub>4</sub> )	0.26	0.22	0.26	0.25
ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู และบุคลากร (X <sub>5</sub> )	0.15	0.17	0.15	0.16
ด้านการประเมินผล (X <sub>6</sub> )	0.21	0.10	0.21	0.17
ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและ พัฒนา (X <sub>7</sub> )	0.10	0.16	0.10	0.12
ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (X <sub>8</sub> )	0.22	0.60**	0.22	0.35
ด้านการส่งเสริมเทคโนโลยี (X <sub>9</sub> )	0.30	0.31*	0.30	0.30

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีค่าตั้งแต่ 0.10 – 0.60 และพบว่ามีความสัมพันธ์รายคู่ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวนทั้งสิ้น 9 คู่ ดังนี้ คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ (r = 0.60) ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (X<sub>8</sub>) กับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ด้านความต้องการความเคารพนับถือ (Y<sub>2</sub>) ในทิศทางบวก ระดับปานกลาง รองลงมา คือ (r = 0.51) ได้แก่ บทบาทของผู้บริหาร

สถานศึกษา ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ( $X_1$ ) กับปัจจัยเชิงใจในในการทำผลงานทางวิชาการของครู ด้านความต้องการความเคารพนับถือ ( $Y_2$ ) ในทิศทางบวก ระดับปานกลาง ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ( $r = 0.10$ ) ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ( $X_7$ ) กับปัจจัยเชิงใจในในการทำผลงานทางวิชาการของครู ด้านความต้องการอำนาจ ( $Y_3$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า มีเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยเชิงใจในในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในภาพรวม และในทุกองค์ประกอบย่อย



## บทที่ 5

### สรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อสรุปผลการวิจัย ตามลำดับดังนี้

- 5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย
- 5.2 สมมติฐานการวิจัย
- 5.3 วิธีดำเนินการวิจัย
- 5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้
- 5.5 สรุปผลการวิจัย
- 5.6 อภิปรายผล
- 5.7 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

5.1.1 เพื่อศึกษา ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

5.1.2 เพื่อศึกษา ระดับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

5.1.3 เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

#### 5.2 สมมติฐานการวิจัย

5.2.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก

5.2.2 ปัจจัยจูงใจการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก

5.2.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีความสัมพันธ์กัน

### 5.3 วิธีการดำเนินการวิจัย

5.3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี รวมทั้งสิ้น 2,484 คน

5.3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยใช้ขนาดกลุ่มจากตารางสำเร็จของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 331 คน และนำไปเทียบสัดส่วนแต่ละโรงเรียนโดยการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling)

5.3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้เป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scales) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยชุดคำถาม 3 ตอน คือ

1) ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง/หน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

2) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, น. 37-38) ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 3) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก 4) การประสานความสัมพันธ์ 5) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร 6) การประเมินผล 7) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา 8) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และ 9) การส่งเสริมเทคโนโลยี รวม 36 ข้อ

3) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามทฤษฎีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า 2) ความต้องการความเคารพนับถือ และ 3) ความต้องการความอำนาจ รวม 11 ข้อ

## 5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์มาใช้วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ตามขั้นตอนดังนี้

5.4.1 นำแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามตรวจให้คะแนนแล้วนำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

5.4.2 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึก และวิเคราะห์หาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายชื่อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม

5.4.3 นำแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์หาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายชื่อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม

5.4.4 นำแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 มาเข้าโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณ และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยใช้การทดสอบด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) จากนั้นนำไปบันทึกแล้ววิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

## 5.5 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปสาระสำคัญของการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

5.5.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เป็นผู้มีอายุ 41-50 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่ง/หน้าที่เป็นครูผู้สอน และมีประสบการณ์การทำงาน 21-30 ปี

5.5.2 ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เช่นเดียวกับทุกรายด้านและรายชื่อที่พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ใน

ระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการประเมินผล ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยสุด คือ ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ

5.5.3 ระดับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เช่นเดียวกับทุกรายด้านและรายชื่อที่พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความต้องการความก้าวหน้า ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยสุด คือ ด้านความต้องการอำนาจ

5.5.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กัน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในในการทำผลงานทางวิชาการของครูด้านความต้องการความเคารพนับถือ รองลงมา คือ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการกับปัจจัยจูงใจในในการทำผลงานทางวิชาการของครู ด้านความต้องการความเคารพนับถือ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา กับปัจจัยจูงใจในในการทำผลงานทางวิชาการของครู ด้านความต้องการอำนาจ

## 5.6 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผล ไว้ดังนี้

5.6.1 จากการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจบการศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารสถานศึกษาทุกคนและผ่านการอบรมตามหลักสูตรผู้บริหารระดับสูง ทำให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเอง มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารเป็นอย่างดี และให้ความสำคัญกับงานทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำองค์กร เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัย วัลลภา ละอองเอี่ยม (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา

อิทธิพลของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการเป็นผู้นำ การเป็นนักวิชาการ การเป็นผู้นิเทศงาน การเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน การเป็นผู้ประสานงาน และการเป็นผู้ตัดสินใจของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูร่วมกันมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและ สายยุทธ เหล่ากิมฮั้ง (254, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของสถานศึกษาที่ทำการสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน รวมทั้ง เทพเทวัญศิลาโชติ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ทั้ง 6 ด้าน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด พบว่า ด้านการประเมินผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินภายในเพื่อรองรับการประเมินภายนอก โดยการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐาน สองประการ คือ การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้นผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียนระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่และระดับชาติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนอย่างเต็มตามศักยภาพ กระทรวงศึกษาธิการ (2551, น. 28-29) และสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, น. 2-3) ดังนั้นถือเป็นภาระความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่จะต้องจัดระบบช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไขส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพบนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคลที่จำแนกตามสภาพปัญหาและความต้องการ ได้แก่ กลุ่มผู้เรียนทั่วไป กลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ กลุ่มผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาด้านวินัยและพฤติกรรม กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม กลุ่มพิการทางร่างกายและสติปัญญา ซึ่งข้อมูลจากการประเมินจึงเป็นหัวใจของสถานศึกษาในการดำเนินการช่วยเหลือผู้เรียนได้ทันทั่วถึง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการ

พัฒนาและประสบความสำเร็จในการเรียน กระทรวงศึกษาธิการ (2551, น. 29) และสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, น. 2) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม ธารณะ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบทบาทในการสนับสนุน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ รองลงมาคือ ด้านบทบาทในการกำกับ ติดตามและประเมินผล และด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางการบริหาร ขนาดของสถานศึกษา และการผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศ การจัดการเรียนการสอน ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อนำผลมาวิเคราะห์วางแผนการนิเทศ และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลในการเรียน

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ โครงการ และกิจกรรมเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ยุคใหม่นั้น มิใช่ผู้บริหารที่มุ่งจะปฏิบัติตามกฎระเบียบและคำสั่งเท่านั้น หากแต่ยังต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำอีกด้วย เพราะความมีประสิทธิภาพของหน่วยงานใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงานนั้น (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546, น. 10-11) สอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่ง แก้วแดง (2543, น. 278) ที่กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งเพื่อปฏิวัติสถานศึกษาไปสู่ความมีประสิทธิภาพ และเมื่อพิจารณาไปถึงรายละเอียดข้อย่อย พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยสุดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องแสดงภาวะผู้นำของตน มีการเผยแพร่ผลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญกับสถานศึกษาใกล้เคียง ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น อุดม ธารณะ (2553, บทคัดย่อ)



5.6.2 จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงจิตในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกนึกคิดเพื่อให้นักแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งออกมาต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยแสดงออกให้เห็นได้จากความเต็มใจของบุคคลในการแสดงออกและการที่อุทิศกายและใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549, น. 74-83) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารการงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันตก ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อจำแนกตามประเภทการดำเนินงาน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประเภทการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยรวมและรายด้านแต่ละด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก เช่นเดียวกับงานวิจัย วิไลลักษณ์ ลังกา (2546, น. 35-36) ศึกษาการวิเคราะห์สหพันธ์โนโคมิตระหว่างปัจจัยบางประการ กับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า สิ่งกระตุ้นหรือโน้มน้าวจิตใจในการทำผลงานทางวิชาการ คือ 1) แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ 3) แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ ไม่ว่าจะแรงจูงใจจะเป็นโดยตรงหรือทางอ้อมก็จะไปกระตุ้น หรือ โน้มน้าวให้ครูเกิดความรู้สึกปรารถนาพึงพอใจที่อยากทำผลงานทางวิชาการ หรือมีความพยายามที่จะทำผลงานทางวิชาการให้สำเร็จได้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเป็นตัวชี้วัดด้านหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานดี จะรู้สึกภาคภูมิใจและพอใจในงานที่ทำ ซึ่งความพอใจในงานเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ ภูนิดิวิชย์ (2541, บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในสวนกลาง

ด้านความต้องการอำนาจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงวุฒิ แน่นหนา (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี โดยศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร 7 ด้าน คือ พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจข่าวสาร และพลัง

อำนาจพึงพา ศักยภาพระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3 ด้าน คือ ความต้องการ ดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการเจริญก้าวหน้า กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การบริหารแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกขนาดโรงเรียน การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โดยตรงและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับค่อนข้างสูง

5.6.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารยุคใหม่ควรมีบทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษา ดังนี้ 1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก 4) การประสานความสัมพันธ์ 5) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร 6) การประเมินผล 7) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา 8) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และ 9) การส่งเสริมเทคโนโลยี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ อ้างถึงใน ชีระ รุญเจริญ, 2546) สอดคล้องกับ อุดม ธารณะ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ รองลงมาคือ ด้านบทบาทในการกำกับติดตามและประเมินผล และด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน

## 5.7 ข้อเสนอแนะ

### 5.7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงบทบาทในการสร้างแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อให้ครูได้เพิ่มพูนวิทยฐานะ และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

5.7.1.1 ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นบทบาทที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จและส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนไทยที่สมบูรณ์ ทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องทั้งทางด้านวิชาการ อาทิ การจัดสื่อต่างๆ เช่น หนังสือ ตำรา เกม เทคโนโลยีช่วยการเรียนรู้การสอน และอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่างๆ ตลอดจนการให้บริการ และการจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ เช่น แหล่งเรียนรู้ และศูนย์การเรียนรู้ และจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการ

5.7.1.2 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร เพราะเป็นกระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของครูและบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นมากในการบริหารงานบุคลากร และเป็นกระบวนการที่จะต้องกระทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่องค์กรดำเนินอยู่ ซึ่งมีวิธีการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันออกไปในแต่ละหน่วยงาน

5.7.1.3 ด้านการประเมินผล เป็นการนำผลที่วัดได้มาตัดสินหรือประเมินสรุปคุณภาพของการจัดการศึกษา ว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ ควรปรับปรุงอย่างไร ทำให้ทราบจุดดีจุดด้อยเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5.7.1.4 ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งทางด้าน การแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในองค์กร

สรุปได้ว่าทั้ง 4 ด้าน มีความจำเป็นต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา เพราะมีอำนาจในการส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเพิ่มระดับการปฏิบัติบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านดังกล่าว หากเพิ่มระดับการปฏิบัติได้ในทุกด้านเมื่อรวมกันก็จะยิ่งส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูมากยิ่งขึ้น และเมื่อปฏิบัติได้ในระดับที่การประเมินผลงานทางวิชาการผ่านเกณฑ์ก็จะทำให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ และสามารถนำผลการประเมินพัฒนาสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาใดมีครูที่ผ่านการประเมินผลงานทางวิชาการมากก็จะได้รับการยอมรับส่งผลต่อความยั่งยืนของสถานศึกษา

## 5.7.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.7.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อปัจจัย  
จูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู

5.7.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา  
ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ

5.7.2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการ  
ขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา



## บรรณานุกรม

- กวี วงศ์พุด. (2542). ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพ.
- โกวิท หมิ่นทา. (2545). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาตามความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- จรัลยา ดอกมณี. (2548). ศึกษาความสัมพันธ์ค่านิยมค่านิยมระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร).
- จันทร์พิมพ์ วงศ์ประชารัตน์. (2545). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).
- เทพเทวัญ ศิลาโชติ. (2548). ศึกษาปัจจัยทางการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์).
- ธวัชชัย อัดถวิบูลย์กุล. (2543). ศึกษาสภาพปัญหาในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่ง อาจารย์ 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายผู้สอน ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และการประเมินภายนอกรอบ 3 (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธงชัย สันติวงษ์. (ตุลาคม 2555). กระบวนการบริหาร. สืบค้นจาก <http://www.kamsondeedee.com/web/>
- ภารดี อนันตนาวิ. (2552). หลักการแนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนต์รี.
- ขงยุทธ เกษสาคร . (2545). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำภายใต้สภาวะความเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ระพิน ชูทอง. (2554). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- วรางคนา กิจขรรจง. (2543). ปัญหาการทำผลงานวิชาการของครูผู้สอนเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็น อาจารย์ 3 ของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว. (วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วสันต์ สาและอาเร. (2554). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิรูปการเรียนรู้ตามทัศนะของ ข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- วัลลภา ละออเอี่ยม. (2552). การศึกษาอิทธิพลของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- วัฒนพร ระงับทุกข์. (2541). การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ: เลิฟแอนด์เพรส.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีการสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี สฤษดิ์วงศ์.
- วิรัตน์ รัตนกำเนิด. (2551). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการส่งเสริมจริยธรรม นักเรียนของโรงเรียนในสหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนกรินทร์).
- วิรุณ ตั้งเจริญ. (เมษายน 2556). นักบริหารมืออาชีพ. สืบค้นจาก <http://www.factstaff.swu.ac.th/huan.com/web/>
- วีรชน จิรัชยากร. (2545). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศรีวรรณ สวงวนทรัพย์. (2546). บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการสอนของครูตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).
- สถิต ทองพิมาย. (2545). ศึกษาบทบาทผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวังตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- เสวียง พาทอง. (2548). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความสามารถทางวิชาการแก่ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- เสนาะ ดิยาวี. (มีนาคม 2556). หลักการบริหาร. สืบค้นจาก <http://www.lib.vu.ac.th/ulibin.phpID=1127.com/web/>
- สายชู เหล่ากิมฮุ้ง. (2543). บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ของสถานศึกษาที่ทำการสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์).
- สุภัตรา ลีละวงศ์. (2545). การทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สนธิรัก เทพเรณู. รังสรรค์ บุษยะมา, และ ศรีมงคล เทพเรณู. (2548). ศึกษาผลการทำผลงานวิชาการของอาจารย์ 3 ที่มีต่อคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมาใจ ถักษณะ. (2546). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ: ธารนิรมิตพิมพ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. แนวคิดและความหมายของการบริหารและการจัดการ. สืบค้นจาก <http://www.wiruch.com//article.com/web/>

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- เสรี โตหนึ่ง. (2547). ปัญหาการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 ของครูโรงเรียนประถมศึกษาศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (ธันวาคม 2555). สืบค้นจาก <http://www.th.wikipedia.org.com/web/>
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา 2556. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- อนันท์ งามสะอาด. (ธันวาคม 2555). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร. สืบค้นจาก <http://www.sisat.ac.th.com/web/>
- อุดม ชาระณะ. (2553). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร).
- Harchar. (1993). **Collaborative Power : A Grounded Theory ; of Administrative Instructional Leadership in the Elementary School**. Retrieved from <http://www.dbonline.igroupnet.com/eric/detail.nsp>
- Joseph, Claudet. (2000) Retrieved 2012, October 29. (Integrating School Leadership Knowledge and Practice Using Multimedia Technology : Linking National Standard, Assessment, and Professional Development. **Journal of Personnel Evaluation in Education**.16(1), 29-43.
- Likert, Rensis. (1961). **New Patterns of management**. New York, NY: McGraw-Hill.
- Magnuson, walter G. (1991). **The Characteristics of successful School Business Managers**. Los Angeles, CA: University of Southern California.
- Selim, Philip D. (2001). Retrieved 2012, November 12. **Sources of Instructional Leadership**. Retrieved from [http://www.ed.gov./databases/ERIC\\_Digest/ed308568.html](http://www.ed.gov./databases/ERIC_Digest/ed308568.html)



## บรรณานุกรม (ต่อ)

Sicina, Eileen Mary. (1997). Retrieved 2012, August 1. **Perception of the Principals as the Instructional Leader and Teacher Perceptions in Decision Making.**

(Doctoral Dissertation, Fordham University., New York.

Stadt Ronald w. and others. (1973).**Manaying Career Education Programs.** Englewood Cliffs, MJ: Prentice – Hill.

Stogdill, Ralph M. Leadership Organization. (January 1950). **Psychological Bulletin I.**



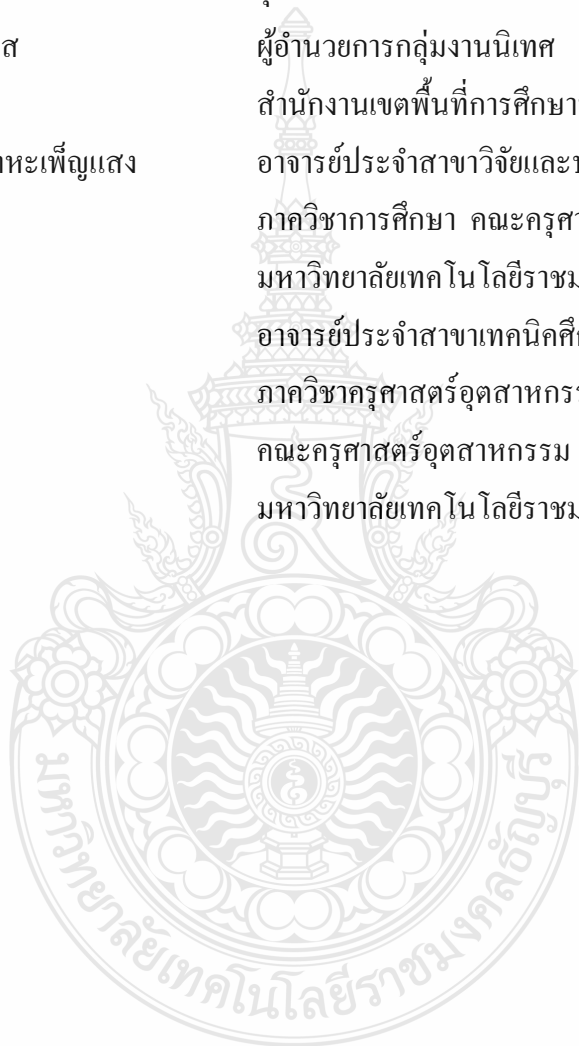
ภาคผนวก





## รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ดร.ลมัยพร แผล่งหล้า ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดอมรินทราราม
2. ผศ.ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. ดร.มาลี สืบกระแสน ผู้อำนวยการกลุ่มงานนิเทศ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
4. ดร.ธัญญภรณ์ เลาะห์เพ็ญแสง อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา  
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
5. ดร.ปริญญา มีสุข อาจารย์ประจำสาขาเทคนิคศึกษา  
ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี





**ภาคผนวก ข**  
**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**

**เรื่อง :** บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูใน  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีทั้งหมด 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

วาสนา เต่าพาลี

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่แสดงระดับการปฏิบัติในแต่ละบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาของท่านตามความเป็นจริงว่ามีการปฏิบัติมากน้อยเพียงใดโดยมีการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ ที่	บทบาทของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
<b>ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ</b>							
1	ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
2	ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ โครงการ และกิจกรรมเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษา						
3	ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำหรือจัดระบบนิเทศการเรียนการสอนครู						
4	ผู้บริหารสร้างพลังความร่วมมือของฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน						
<b>ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม</b>							
5	ผู้บริหารจัดการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อร่วมวางแผนการบริหารจัดการศึกษา						



ข้อ ที่	บทบาทของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
6	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการบริหารจัดการศึกษา						
7	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา						
8	ผู้บริหารร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา เช่น การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา						
<b>ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก</b>							
9	ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น สื่อ หนังสือ ตำรา เกม และเทคโนโลยีช่วยสอนให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา						
10	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับนโยบายของเขตพื้นที่และสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ						
11	ผู้บริหารจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาให้เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้ผู้เรียน						
12	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน						

ข้อ ที่	บทบาทของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
<b>ด้านการประสานสัมพันธ์</b>							
13	ผู้บริหารจัดกิจกรรมประสานความสัมพันธ์และ ร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก						
14	ผู้บริหารประสานให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการ สนับสนุน ส่งเสริม และเข้าร่วมกิจกรรมทาง วิชาการที่สถานศึกษาจัดขึ้น						
15	ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายระหว่างครูและ บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนใน การจัดสรรทรัพยากรต่างๆเพื่อพัฒนาสถาน ศึกษา						
16	ผู้บริหารประสานความร่วมมือในการระดม ทรัพยากร เช่น เงินวัสดุอุปกรณ์ จากผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษาให้ มีประสิทธิภาพ						
<b>ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร</b>							
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ สังคมและโลก						
18	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้าประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ให้ทันต่อความก้าวหน้า การ เปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก						
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำความรู้และ ประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาตนเอง						

ข้อ ที่	บทบาทของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน						
<b>ด้านการประเมินผล</b>							
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ						
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง						
23	ผู้บริหารส่งเสริมการประเมินภายในเพื่อรองรับการประเมินภายนอก						
24	ผู้บริหารนำผลการประเมินมากำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน						
<b>ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา</b>							
25	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน						
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน						
27	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาครูและทีมงาน						
28	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน						

ข้อ ที่	บทบาทของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
<b>ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์</b>							
29	ผู้บริหารเผยแพร่ผลงาน/ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาให้ชุมชน และสาธารณชนทราบ						
30	ผู้บริหารเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การจัดทำเว็บไซต์ วิทยุชุมชน และโทรทัศน์ชุมชน						
31	ผู้บริหารเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และสาธารณะ						
32	ผู้บริหารให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา เช่น การจัดทำเว็บไซต์ วิทยุชุมชน และโทรทัศน์ชุมชน						
<b>ด้านการส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษา</b>							
33	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ						
34	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสืบค้นข้อมูล ข่าวสารสนเทศทั้งในและต่างประเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน						
35	ผู้บริหารพัฒนาครูให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน						
36	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสถานศึกษา						

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่แสดงระดับการปฏิบัติของท่านว่ามีระดับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการตามความเป็นจริงว่ามีการปฏิบัติมากน้อยเพียงใดโดยมีการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ ที่	ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
<b>ด้านความต้องการความก้าวหน้า</b>							
1	ท่านต้องการได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนาหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์						
2	ท่านต้องการการสนับสนุนให้จัดทำนวัตกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ						
3	ในการปฏิบัติงานของท่าน ทำให้ท่านต้องการพัฒนางานทางด้านวิชาการอยู่เสมอ						
4	ท่านต้องการการสนับสนุนและส่งเสริมให้ทำการประเมินวิทยฐานะหรือสอบเลื่อนตำแหน่งจากผู้บริหาร						

ข้อ ที่	ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
<b>ด้านความต้องการความเคารพนับถือ</b>							
5	ท่านต้องการได้รับคำชมที่เป็นประโยชน์เพื่อนำไปพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการจากเพื่อนร่วมงาน						
6	ท่านต้องการการยอมรับในความสามารถทางด้านการทำผลงานทางวิชาการ						
7	ท่านต้องการการชมเชยจากผู้บริหารเมื่อจัดทำผลงานทางวิชาการ						
8	ท่านได้รับการชมเชยว่ามีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษา						
<b>ด้านความต้องการอำนาจ</b>							
9	ท่านต้องการได้รับตำแหน่งหน้าที่และการผลักดันในการปฏิบัติงานของสถานศึกษามากขึ้น						
10	ท่านต้องการมีส่วนร่วมวางแผน แก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา						
11	ท่านต้องการได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม

**ภาคผนวก ค**  
**ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)**



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**

**เรื่อง :** บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู  
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีทั้งหมด 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

วาสนา เต่าพาลี

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี





ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ ที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
<b>ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ</b>							
1	ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	0	0.80
2	ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ โครงการ และกิจกรรมเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	0.80
3	ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำหรือจัดระบบนิเทศการเรียนการสอนครู	-1	+1	+1	+1	+1	0.60
4	ผู้บริหารสร้างพลังความร่วมมือของฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	-1	+1	+1	+1	+1	0.60
<b>ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม</b>							
5	ผู้บริหารจัดการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อร่วมวางแผนการบริหารจัดการศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	0.80
6	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการบริหารจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	0.80
7	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	0.80
8	ผู้บริหารร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา เช่น การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	0.80

ข้อ ที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
<b>ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก</b>							
9	ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น สื่อ หนังสือ ตำรา เกม และเทคโนโลยีช่วยสอน ให้แก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	0.80
10	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมทางวิชาการที่ สอดคล้องกับนโยบายของเขตพื้นที่และสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอ	-1	+1	+1	+1	+1	0.60
11	ผู้บริหารจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาให้เอื้อต่อ กระบวนการเรียนรู้ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	0	0.80
12	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
<b>ด้านการประสานสัมพันธ์</b>							
13	ผู้บริหารจัดกิจกรรมประสานความสัมพันธ์และร่วมมือ กับองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก	+1	+1	+1	0	+1	0.80
14	ผู้บริหารประสานให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุน ส่งเสริม และเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่สถานศึกษา จัดขึ้น	+1	+1	+1	+1	0	0.80
15	ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายระหว่างครูและบุคลากร ทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนในการจัดสรร ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	-1	+1	+1	+1	+1	0.60
16	ผู้บริหารประสานความร่วมมือในการระดมทรัพยากร เช่น เงินวัสดุอุปกรณ์ จากผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อ สนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	-1	+1	+1	+1	+1	0.60

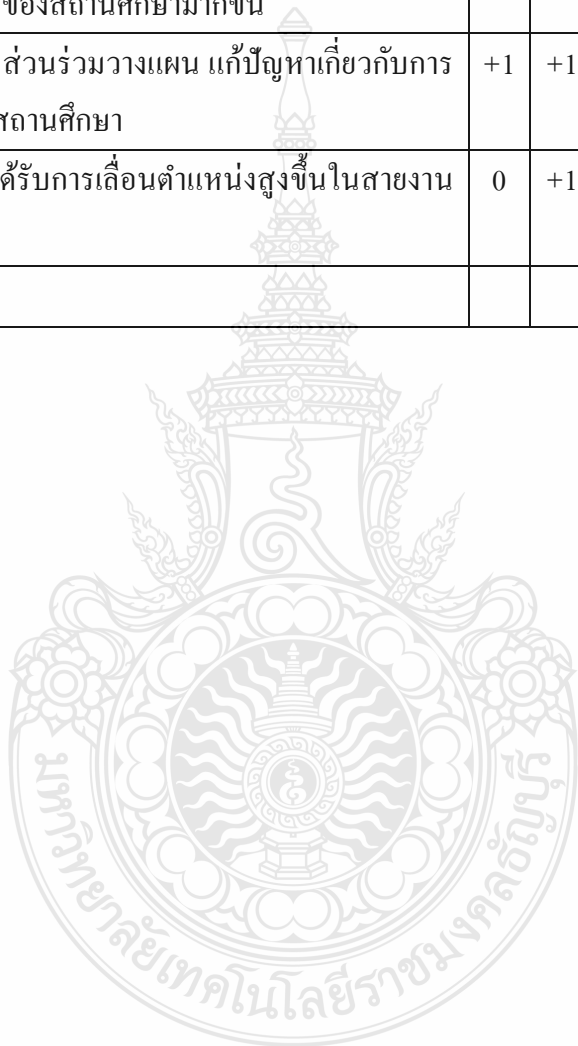
	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
<b>ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร</b>							
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก	+1	+1	+1	+1	0	0.80
18	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้าประชุม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อความก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก	-1	+1	+1	+1	+1	0.60
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาตนเอง	+1	+1	0	+1	+1	0.80
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	0	+1	0.80
<b>ด้านการประเมินผล</b>							
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ	+1	+1	+1	+1	0	0.80
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	-1	+1	+1	+1	+1	0.60
23	ผู้บริหารส่งเสริมการประเมินภายในเพื่อรองรับการประเมินภายนอก	-1	+1	+1	+1	+1	0.60
24	ผู้บริหารนำผลการประเมินมากำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน	-1	+1	+1	+1	+1	0.60
<b>ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา</b>							
25	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำวิจัยและการเรียนการสอน	-1	+1	+1	+1	+1	0.60
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	0	0.80
27	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัย เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาครูและทีมงาน	-1	+1	+1	+1	+1	0.60

ข้อ ที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
28	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการทำวิจัย เพื่อพัฒนาการจัดการ เรียนการสอน	-1	+1	+1	+1	+1	0.60
<b>ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์</b>							
29	ผู้บริหารเผยแพร่ผลงาน/ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา ให้ชุมชน และสาธารณชนทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
30	ผู้บริหารเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร โดยใช้วิธีการที่ หลากหลาย เช่น การจัดทำเว็บไซต์ วิทยุชุมชน และ โทรทัศน์ชุมชน	-1	+1	+1	+1	+1	0.60
31	ผู้บริหารเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ และความเข้าใจซึ่งกันและกัน ระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และสาธารณะ	-1	+1	+1	+1	+1	0.60
32	ผู้บริหารให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารของสถานศึกษา เช่น การจัดทำเว็บไซต์ วิทยุชุมชน และโทรทัศน์ชุมชน	-1	+1	+1	+1	+1	0.60
<b>ด้านการส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษา</b>							
33	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศทางการศึกษา เพื่อจัดการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพ	+1	+1	0	+1	+1	0.80
34	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสืบค้นข้อมูล ข่าว สารสนเทศ ทั้งในและต่างประเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	-1	+1	+1	+1	+1	0.60
35	ผู้บริหารพัฒนาครูให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน	+1	0	+1	+1	+1	0.80
36	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการ บริหารจัดการสถานศึกษา	-1	+1	+1	+1	+1	0.60

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ

ข้อ ที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
<b>ด้านความต้องการความก้าวหน้า</b>							
1	ท่านต้องการได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนาหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์	-1	+1	+1	+1	+1	0.60
2	ท่านต้องการการสนับสนุนให้จัดทำนวัตกรรมทาง วิชาการเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	0	0.80
3	ในการปฏิบัติงานของท่าน ทำให้ท่านต้องการพัฒนา งานทางด้านวิชาการอยู่เสมอ	-1	+1	+1	+1	+1	0.60
4	ท่านต้องการการสนับสนุนและส่งเสริมให้ทำ การประเมินวิทยฐานะหรือสับเปลี่ยนตำแหน่ง จากผู้บริหาร	-1	+1	+1	+1	+1	0.60
<b>ด้านความต้องการความเคารพนับถือ</b>							
5	ท่านต้องการได้รับคำชมที่เป็นประโยชน์เพื่อนำไป พัฒนาการทำงานทางวิชาการจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	0	0.80
6	ท่านต้องการการยอมรับในความสามารถทางการ ทำงานทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	0	0.80
7	ท่านต้องการการชมเชยจากผู้บริหารเมื่อจัดทำผลงาน ทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	0	0.80
8	ท่านได้รับการชมเชยว่ามีส่วนร่วมในการยกระดับ คุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	0.80

ข้อ ที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
<b>ด้านความต้องการอำนาจ</b>							
9	ท่านต้องการได้รับตำแหน่งหน้าที่และการผลักดันในการปฏิบัติงานของสถานศึกษามากขึ้น	0	+1	+1	+1	+1	0.80
10	ท่านต้องการมีส่วนร่วมวางแผน แก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	0.80
11	ท่านต้องการได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ	0	+1	+1	+1	+1	0.80



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล นางสาววาสนา เต่าพาลี

วัน เดือน ปีเกิด 22 พฤษภาคม พ.ศ.2527

ที่อยู่ 8/1 หมู่ 9 ตำบลหนองสามวัง อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2553 ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต  
การวัดและประเมินผลการศึกษา  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2557 ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2549 ครูอัตราจ้าง โรงเรียนราษฎร์สงเคราะห์วิทยา

พ.ศ. 2555 - ปัจจุบัน รับราชการ ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย  
โรงเรียนวัดเกาะสุวรรณาราม

โทรศัพท์หมายเลข 084 9414827

